جامعة آل البيت
كلية إدارة المال والأعمال
قسم المحاسبة

أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحسين ربحية شركات التأمين في الأردن

The Impact of Applying Human Resources Accounting in Improving Insurance Companies Profitability in Jordan

إعداد

محمد كمال عبد الجليل الزعبي

إشراف

الدكتور محمد الحدب

قدمت هذه الرسالة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في المحاسبة في كلية إدارة المال والأعمال في جامعة آل البيت

عمادة الدراسات العليا

جامعة آل البيت

نيسان/ 2015

تفويض

أنا الطالب **محمد كمال عبد الجليل الزعبي**، أفوض جامعة آل البيت بتزويد نسخ من رسالتي للمكتبات أو المؤسسات أو الهيئات أو الأشخاص عند طلبهم حسب التعليمات النافذة في الجامعة.

التوقيع:

التاريخ: 2014/12/23

إقرار والتزام بقوانين جامعة آل البيت وأنظمتها وتعليماتها

أنا الطالب: **محمد كمال عبد الجليل الزعبي** الرقم الجامعي: **1220504049**

التخصص: **محاسبة** الكلية: **إدارة المال والأعمال**

أعلن بأنني قد التزمت بقوانين جامعة آل البيت وأنظمتها وتعليماتها وقراراتها السارية المفعول المتعلقة بإعداد رسائل الماجستير والدكتوراه عندما قمت شخصياً بإعداد رسالتي بعنوان:

أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحسين ربحية شركات التأمين في الأردن

وذلك بما ينسجم مع الأمانة العلمية المتعارف عليها في كتابة الرسائل والأطاريح العلمية. كما أنني أعلن بأن رسالتي هذه غير منقولة أو مستلة من رسائل أو أطاريح أو كتب أو أبحاث أو أي منشورات علمية تم نشرها أو تخزينها في أي وسيلة إعلامية، وتأسيساً على ما تقدم فإنني أتحمل المسؤولية بأنواعها كافة فيما لو تبين غير ذلك بما فيه حق مجلس العمداء في جامعة آل البيت بإلغاء قرار منحي الدرجة العلمية التي حصلت عليها وسحب شهادة التخرج مني بعد صدورها دون أن يكون لي أي حق في التظلم أو الاعتراض أو الطعن بأي صورة كانت في القرار الصادر عن مجلس العمداء بهذا الصدد.

توقيع الطالب:........................ التاريخ / /2014

عمادة الدراسات العليا

جامعة آل البيت

عمادة الدراسات العليا

جامعة آل البيت

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة " أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحسين ربحية شركات التأمين في الأردن" وأجيزت بتاريخ ...../..../2015

أعضاء لجنة المناقشة		التوقيع
1- الدكتور محمد الحدب، محاسبة مالية	(مشرفاً ورئيساً)	....
2- الأستاذ الدكتور غسان مطارنة، تدقيق وتحليل مالي	(عضواً داخلياً)	....
3- الدكتور عبد الرحمن الدلابيح، نظم معلومات محاسبية	(عضواً داخلياً)	....
4- الدكتور إبراهيم جودة، نظم معلومات محاسبية	(عضواً خارجياً)	....

الإهداء

اهدي هذا العمل

إلى من أرشدني إلى طريق العلم والى من كان له الفضل الكبير في تعليمي إلى أعز الناس ....إلى أبي

إلى الحضن الدافئ التي طالما سهرت لأجلي والى من كان لسانها يبتهل إلى الباري أن ييسر لي الطريق ...... وما زال رطبا بذكر الله ....إلى أمي

إلى من وقف إلى جانبي ودعمني ووفر لي كل السبل لوصولي إلى هذه المرحلة

إلى أخواني وأخواتي الأعزاء ....

إلى أصدقائي الذين صدقوني في معاملتهم.............

إليهم جميعا......................اهدي هذا الجهد المتواضع

الشكر والتقدير

أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى الدكتور الفاضل:

الدكتور محمد الحدب

الذي ما بخل أبدا في عطائه للتعلم والعلم.

كما أتقدم بالشكر إلى الأساتذة اللذين تفضلوا بقبول مناقشة هذه الرسالة وهم: الأستاذ الدكتور غسان مطارنة ، والدكتور عبدالرحمن خالد الدلابيح، والدكتور إبراهيم جودة ، واقتطعوا لها جزءا هاما من وقتهم الثمين، متشرفا بمناقشتهم ....

كما وأتقدم بجزيل الشكر إلى عميد كلية إدارة المال والأعمال ....

ورئيس وأعضاء الهيئة التدريسية في قسم المحاسبة كل المحبة والاحترام، والى

أصدقائي جميعا في الجامعة ، والى كل من ساعدني في انجاز هذا العمل.

أسال الله العلي القدير أن تكون جهود هؤلاء جميعا ، في سجل حسناتهم يوم تجد كل نفس ما عملت من خير محضرا

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الملاحق

أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحسين ربحية شركات التأمين في الأردن

إعداد

محمد كمال عبد الجليل الزعبي

إشراف

الدكتور محمد الحدب

ملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحسين ربحية شركات التأمين في الأردن كما هدفت إلى التعرف على ماهية محاسبة الموارد البشرية، وأهميتها بالنسبة لشركات التأمين في اتخاذ القرارات. كما هدفت إلى التعرف فيما إذا كان هناك فروقات بين إجابات عينة الدراسة حول أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحسين ربحية شركات التأمين الأردنية مع الأخذ بعين الاعتبار المتغيرات الديموغرافية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم نموذج من الاستبانة وتوزيعها على عينة مكونة من (58) موظف من المدراء الماليين ورؤساء الأقسام والمدققين والمحاسبين في شركات التأمين الأردنية المدرجة في سوق عمان المالي، ومن خلال الإطار النظري للدراسة، وتحليل البيانات، تمكن الباحث من الوصول إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

1- تلتزم شركات التأمين المدرجة في سوق المال الأردني بتطبيق محاسبة الموارد البشرية بدرجة عالية .

2- يتبين من اختبار الفرضيات وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحسين ربحية شركات التأمين الأردنية، وذلك على النحو التالي:

- يوجد أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على حافة مجمل الربح.
- يوجد أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على حافة صافي الربح.
- يوجد أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة العائد على حقوق الملكية.
- يوجد أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة العائد على الاستثمار.
- يوجد أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة الربح التشغيلي.

وفي ضوء النتائج خلصت الدراسة إلى تقديم أهم التوصيات التالية :

1. ضرورة أن تحرص شركات التأمين الأردنية على زيادة الاهتمام بتطبيق محاسبة الموارد البشرية بحيث تتمكن من توفير المعلومات الإدارية المالية وغير المالية والتي تساعدها في اتخاذ القرارات الملائمة لتحقيق الربح الملائم للشركة.
2. ضرورة أن تسعى شركات التأمين الأردنية إلى توفير أنظمة محاسبية ترتبط بنظام الموارد البشرية، بحيث يساعدها ذلك على توفير مختلف المعلومات والبيانات المتعلقة بالموارد البشرية، وبالتالي المساعدة في إجراء الحسابات الخاصة بالموارد البشرية بشكل أدق وأسرع.
3. ضرورة أن تحرص شركات التأمين الأردنية على تقييم أداء الموارد البشرية باستمرار بهدف التحقق من كفاءة تلك الموارد ومستوى أدائها الذي بدوره ينعكس على مستوى أداء الشركة.

الكلمات المفتاحية: محاسبة الموارد البشرية، الربحية، شركات التأمين.

"The Impact of Applying Human Resources Accounting in Improving Insurance Companies Profitability in Jordan"

Prepared by:

Mohamed Kamal Zoubi

Supervised by:

Mohammed Alhadb

ABSTRACT

The study aimed to identify the impact of the application of Human Resources Accounting to improve the profitability of insurance companies in Jordan. Also, it aimed to identify the nature of human resources accounting and its importance in the decision-making process. In addition, the study aimed to identify whether there any differences between the answers of the study sample concerning the impact of applying Human Resource Accounting to improve the profitability of the Jordanian insurance companies, taking into account demographical variables. To achieve the study objectives, a questionnaire was constructed and distributed to a sample consists of 58 employees (e.g., Chief Executive Officers, heads of departments, auditors, and accountants) in the Jordanian insurance companies that listed on the Amman Stock Exchange. After reviewing the theoretical framework and analyzing the data of this study, the researcher found the following results:

1. Insurance companies listed in the Jordanian capital market is committed to the application of human resource accounting with a high degree.
2. seen from hypothesis testing the effect of the presence of a statistically significant for the application of accounting and human resources to improve the profitability of the Jordanian insurance companies, as follows:

- There is the impact of the application of accounting and human resources at the edge of the gross profit.
- There is the impact of the application of accounting and human resources on the

edge of the net profit.

- There is the impact of the application of accounting and human resources at the rate of return on equity.
- There is the impact of the application of accounting and human resources at the rate of return on investment.
- There is the impact of the application of accounting and human resources at the operating profit ratio.

In light of the results the study concluded that the most important provision of the following recommendations:

1. The need to be careful Jordanian insurance companies to increase interest in the application of accounting and human resources so that it can provide management information and financial and non-financial, which help them to take the appropriate decisions to achieve an appropriate profit for the company.
2. the need for the Jordanian insurance companies seek to provide related to human resources system accounting systems, so it helps to provide various information and data related to human resources, thus helping to conduct their own accounts of human resources more accurately and faster.
3. the need to be careful Jordanian insurance companies to evaluate the performance of human resources constantly in order to verify the efficiency of these resources and the level of performance which in turn is reflected in the company's performance level.

Keywords: accounting and human resources, profitability, insurance companies.

الإطار العام للدراسة

1-1المقدمة

1-2مشكلة الدراسة

1-3أهداف الدراسة

1-4أهمية الدراسة

1-5فرضيات الدراسة

1-6نموذج الدراسة

1-7التعريفات الإجرائية

(1-1)المقدمة:

تناولت هذه الدراسة قطاع شركات التأمين، حيث يختلف تطبيق محاسبة الموارد البشرية على الشركات الصناعية عن تطبيقها في شركات التأمين، وذلك لوجود اختلاف بين هذه الشركات، من حيث وجود فوارق في القوائم المالية، واختلاف في مصادر الأموال والتي تكون في شركات التأمين منبعا للتعويضات المختلفة لمصالح الأشخاص الطبيعية عامة أو خاصة وكذلك أهمية هذه الشركات وعلاقتها بالاقتصاد الوطني، وقد تم اختيار شركات التأمين وذلك بناءا على ما أوصته دراسات سابقة مثل دراسة (ادريس، 2009)، ويعتبر موضوع محاسبة الموارد البشرية من الموضوعات الحديثة نسبياً في مجال المحاسبة حيث ظهرت بوادر الاهتمام به من قبل المحاسبين منذ أوائل السبعينات من القرن الماضي في سبيل التعرف على أهمية الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية، ومن ثمّ دراسة مجموعة من الأساليب العلمية التي يمكن أن تساهم وتساعد في تقييم تلك الموارد بصورة مالية شأنها بذلك شأن أية موارد أخرى يتم استثمارها في الوحدات الاقتصادية في سبيل تحقيق الأهداف التي تسعى لتحقيقها.

تواجه العديد من نشاطات إدارة الموارد البشرية الرفض في تخصيص الموارد المالية لتغطيتها، ولدى الماليين والمحاسبين التبرير الكافي لموقفهم لكون الموارد البشرية بمجموعة نشاطاتها كإدارة تحمل المنظمة تكاليف غير مبررة أو من الصعب قياسها أو متابعتها كتكاليف التدريب الذي ينفق عليه مبالغ مالية طائلة على أمل أن تظهر نتائجه بالمدى البعيد.

لذا كان من الضروري التفكير بموضوع يتعامل مع المورد البشري كأصل من الأصول وقد سمي هذا الموضوع (محاسبة الموارد البشرية)، إن الغاية الأساسية في المحاسبة عن الموارد البشرية هو اعتبار الإنفاق على تنمية الموارد البشرية وتكوينها إنفاقاً استثمارياً، حيث أن المورد البشري ومهارته ومعارفه وقدرته على العمل من أهم العوامل التي تؤثر في نجاح المنشأة على المدى القصير وتعزز من قدرتها على البقاء والاستمرار والمنافسة على المدى الطويل.

يتطلب نظام تطبيق محاسبة الموارد البشرية ضرورة إخضاعه لاختبارات، ليتأكد كل المهتمين بأن هذا النظام لا يتعارض مع الإطار العام للمحاسبة وإنما يتفق معه، بل إن نظام محاسبة الموارد البشرية سوف يساهم في تحقيق بعض أهداف المحاسبة التي عجزت الفروع الأخرى عن تحقيقه، كما أن الأفراد العاملين لدى المنشأة يعتبرون ذو قيمة كمورد للمنشأة حيث أن الأفراد قادرون على إعطاء خدمات للمنشأة سواء حاليا أو مستقبليا وهذه الخدمات لها قيمة اقتصادية للمنشأة، وهنا يمكن أن نقول أن الأفراد يعتبرون موارد للمنشأة بسبب خدماتهم الحالية والمستقبلية، وأن قيمة الأفراد كموارد للمنشأة تتأثر بالطريقة التي تتم بها إدارة الأفراد فيها

فيمكن زيادة قيمة موارد المنشأة البشرية أو المحافظة عليها نتيجة للتصرفات الإدارية التي تتخذها تجاه الأفراد فيها، فمثلا يمكن زيادة قيمة الموارد البشرية عن طريق زيادة الكفاءة بواسطة تكثيف الدورات التدريبية للعاملين مما ينعكس إيجابيا على زيادة الإنتاجية، والمحافظة على العاملين الأكفاء فيها (جودة، 2010).

(2-1)مشكلة الدراسة:

يعتبر المورد البشري عنصر مهم في أي منشأة بحيث أنه يمثلها في سياستها وفي استقلالها وفي قوتها لذلك لا بد من أعطائه مكانة في القوائم المالية تبرز أهميته في المنشأة، بالإضافة لما للموارد البشرية من أهمية كبيرة في شركات التأمين وتأثيرها على ربحية هذه الشركات كونها الأساس في الذي يؤثر بشكل أساسي في إيرادات الشركات. ومن هنا تظهر مشكلة الدراسة من خلال الإجابة على السؤال الرئيس التالي: هل هناك أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحسين ربحية شركات التأمين المدرجة في سوق المال الأردني؟

وينبثق عن هذا السؤال التساؤلات الآتية؟

1- ما أثر استخدام محاسبة الموارد البشرية على نسبة حافة مجمل الربح؟
2- ما أثر استخدام محاسبة الموارد البشرية على نسبة حافة صافي الربح؟
3- ما أثر استخدام محاسبة الموارد البشرية على نسبة العائد على حقوق الملكية؟
4- ما أثر استخدام محاسبة الموارد البشرية على نسبة العائد على الاستثمار؟
5- ما أثر استخدام محاسبة الموارد البشرية على نسبة الربح التشغيلي؟

(3-1)أهداف الدراسة:

لقد تم صياغة أهداف الدراسة من خلال الشعور بمشكلة الدراسة ومحاورها وتهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

1- التعرف على أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحسين ربحية شركات التأمين المدرجة في سوق عمان المالي.
2- التعرف على ماهية محاسبة الموارد البشرية، وأهميتها بالنسبة لشركات التأمين من حيث التطبيق .

(4-1)أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة من خلال أهمية الموارد البشرية في شركات التأمين وما تشكله من مورد هام من بين مواردها التي تستخدم في هذه الشركات، وقد تناولت هذه الدراسة محور مهم في علم المحاسبة وهو العنصر البشري، ويستفيد من هذه الدراسة المجتمع المحلي من خلال التعرف على مدى مساهمة عملية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحسين ربحية شركات التأمين الأردنية ولتوضيح عدة أمور هي توضيح ماهية المحاسبة عن الموارد البشرية وبيان مدى اتفاق محاسبة الموارد البشرية مع المبادئ المحاسبية المتعارف عليها وبيان علاقة محاسبة الموارد البشرية على نسب الربحية بيان المعالجة المحاسبية للموارد البشرية التقليدية والحديثة.

(5-1)فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحسين ربحية شركات التأمين المدرجة في سوق عمان المالي.

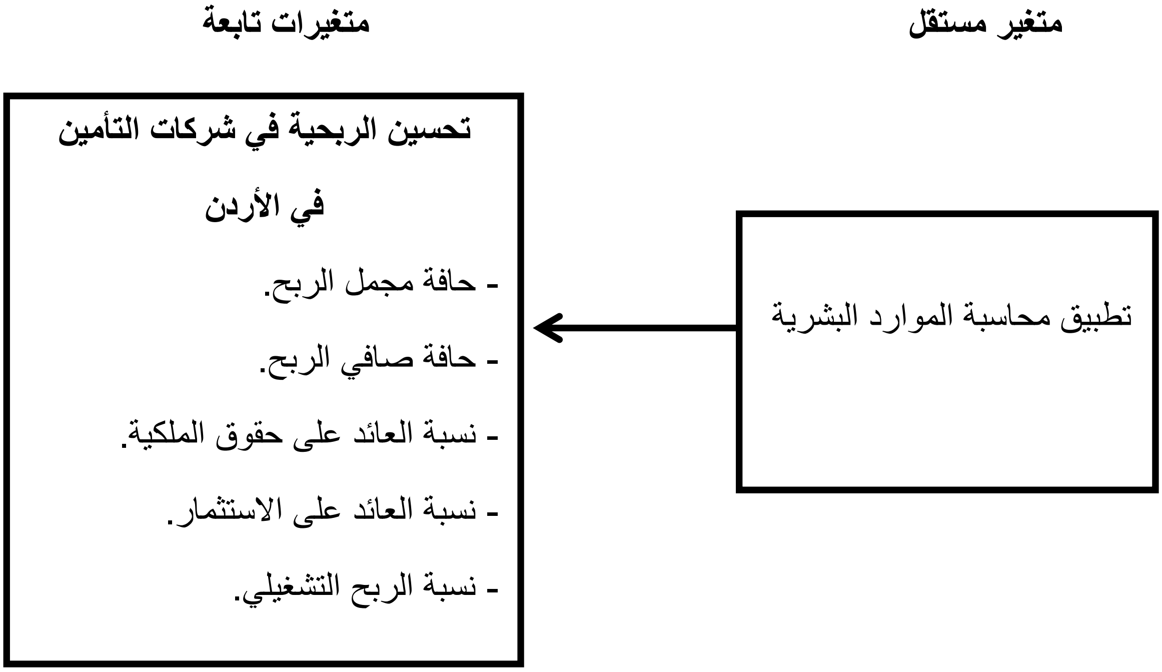
وينبثق عن هذه الفرضية الفرضيات التالية:

- لا يوجد أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على حافة مجمل الربح في شركات التأمين.
- لا يوجد أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على حافة صافي الربح في شركات التأمين.
- لا يوجد أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة العائد على حقوق الملكية في شركات التأمين.
- لا يوجد أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة العائد على الاستثمار في شركات التأمين.
- لا يوجد أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة الربح التشغيلي في شركات التأمين.

(6-1)نموذج الدراسة:

بعد الرجوع للدراسات السابقة (دراسة إدريس، 2009) تبين أن معظم الدراسات تستخدم المؤشرات التالية لعناصر الربحية عند دراسة أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على الربحية وهي (حافة مجمل الربح، حافة صافي الربح، حافة صافي الربح إلى الأصول، نسبة العائد على حقوق المساهمين، نسبة ربح التشغيل) وقد تبين أن دراسة ادريس خرجت بنتائج قيمه لذلك تم الاعتماد على هذه النسب في هذه الدراسة.

حيث أن المتغيرات تشمل على متغير مستقل هو الموارد البشرية، ومتغيرات تابعة هي نسب الربحية كما في الشكل التالي:



(7-1)التعريفات الإجرائية:

- **محاسبة الموارد البشرية:** عرفت على أنها عملية تحديد قيمة (قياس) الموارد البشرية ومعرفة كيفية معالجتها،ومن ثم التعرف على التغيرات التي تطرأ عليها لإظهار ألقيمه الحقيقة للأصول الإنسانية وإمداد الإطراف المعنية بهذه المعلومات.

سيتم قياس مدى تقيد الشركات بمحاسبة الموارد البشرية وعلاقتها بالربحية من خلال فقرات تقيس ذلك من خلال توزيع الاستبانة على هذه الشركات.

- **حافة مجمل الربح:** وهي النسبة التي تبين مدى كفاية هامش الربح الإجمالي لتغطية المصروفات وتحقيق أرباح الشركة كما تبين ما يحققه كل دينار مبيعات من إجمالية الشركة وتحدد بالمعادلة التالية:

حافة مجمل الربح = مجمل الربح / صافي المبيعات.

- **حافة صافي الربح:** هي النسبة التي تبين صافي إنتاجية المبيعات في شكل أرباح وذلك بعد تغطية كل أنواع المصروفات المختلفة كما تبين مقدار ما يحققه كل دينار مبيعات من أرباح صافية للشركة وتحدد بالمعادلة التالية:

حافة صافي الربح = صافي الربح بعد الضريبة/ صافي المبيعات.

- **العائد على حقوق الملكية:** وهي النسبة التي تبين العائد على أموال أصحاب الشركة المستثمر فيها وما إذا كان استثمار أموالهم في هذا النوع من الأعمال يحقق لهم عائدا كافيا وقد تم حسابها من خلال المعادلة التالية:

العائد على حقوق الملكية = صافي الربح / حقوق الملكية

- **نسبة الربح التشغيلي:** وهو مقدار الربح الناتج مطروحاً منه كافة المصاريف التشغيلية والمصاريف الإدارية والعمومية من إجمالي الربح ويتم احتساب نسبة الربح التشغيلي عن طريق المعادلة التالية:

نسبة الربح التشغيلي = الربح التشغيلي / إجمالي المبيعات

- **العائد على الاستثمار:** هي النسبة التي تقيس مدى كفاءة الشركة في استخدام كل الأموال المتاحة والمستثمر وتعبر عن مقدرة الإدارة على تحقيق عائد على هذه الأموال ويحدد بالمعادلة التالية:

العائد على الاستثمار = صافي الربح / إجمالي الأموال المستثمرة (إجمالي الأصول)

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

2-1 نشأة وتطور محاسبة الموارد البشرية

2-2 ماهية المحاسبة عن الموارد البشرية

2-3 أهمية محاسبة الموارد البشرية

2-4 أهمية محاسبة الموارد البشرية في اتخاذ وترشيد القرارات

2-5 دور الموارد البشرية في العصر الحديث

2-6 أهداف وفروض محاسبة الموارد البشرية

2-7 مفهوم الأصل ومدى انطباقه على الموارد البشرية

2-8 مدى توافر خصائص الأصول في الموارد البشرية

2-9 مدى اتفاق محاسبة الموارد البشرية مع المبادئ المحاسبية المتعارف عليها

2-10 معايير الاعتراف المحاسبي بالموجودات ومدى ملائمة مفهوم الأصل على الموارد البشرية

2-11 ما هية الإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية

2-12 المعالجة التقليدية لنفقات المورد البشري

2-13 الاتجاه الحديث لمعالجة نفقات المورد البشري

2-14 طرق إهلاك الموارد البشرية

2- 15الآثار على الحسابات الختامية (حساب نتائج الأعمال)

2-16 الآثار على الميزانية الختامية (قائمة المركز المالي)

2-17 الدراسات السابقة

المبحث الأول

محاسبة الموارد البشرية

المقدمة

كان ينظر للعنصر البشري على أنه جزء من الجانب الفني، المتمثلة في طرق العمل وأساليب والمعدات والخامات اللازمة لأدائه، لذلك فإن العنصر البشري كونه يتلقى أجرآ على عمله فإن عليه الانقياد التام للخطط المرسومة وإن يقوم بعمله على أكمل وجه ومع تطور الفكر الإداري وظهور نظرية العلاقات الإنسانى، أصبح ينظر للمنظمة على اعتبار أنها نظاما اجتماعيا بالإضافة إلى أنها نظام فني، وان هذا النظام يؤثر فيه ويكمله العنصر البشري، حيث إن العنصر البشري قد يتفق مع النظام الفني أو قد يتعارض معه، لذلك كان من الضروري فهم الحاجات والدوافع للأفراد العاملين بالمنظمة ومحاولة إشباعها وعدم الاقتصار على دفع الأجور، وبذلك ينسجم الإنسان مع الجانب الفني، ويؤدي الأفراد العاملين بالمنظمة أدوارهم كما يجب (الحيالي، 2002).

1-2 نشأة وتطور محاسبة الموارد البشرية (النوافلة، 2004)

لقد مرت محاسبة الموارد البشرية بمراحل تطور متعددة وهذه المراحل هي:

المرحلة الأولى:

بدأت هذه المرحلة منذ أوائل الستينات وحتى عام 1966 وفي هذه المرحلة وضعت أولى مفاهيم محاسبة الموارد البشرية معتمدين على النظريات الاقتصادية ونظريات العلاقة الإنسانية في العلوم الاجتماعية التي ركزت على تطوير مفهوم الموارد البشرية في المنشآت عن طريق التعرف على سلوك الفرد والجماعات والحاجات التي تتطلب الإشباع لديهم مما يحقق نتائج إيجابية على عمل المنشأة ككل، الأمر الذي دفع العديد من المحاسبين للانتباه إلى المفاهيم السلوكية، والاعتراف بتأثير الجانب الاجتماعي، والنفسي لدى العنصر البشري على اتخاذ القرارات، وكان نتيجة ذلك أن وضعوا المفاهيم الأساسية لمحاسبة الموارد البشرية ولكن دون أن يظهر ذلك في حسابات النتيجة للمنشأة.

المرحلة الثانية:

بدأت هذه المرحلة منذ عام1971وحتى عام 1966 ويرجع الفضل فيها إلى الباحث (Likert) حيث تميزت هذه المرحلة بأنه تم فيها إيجاد نماذج لقياس تكلفة الموارد البشرية، كما تم في هذه المرحلة التطبيق الفعلي لها في بعض المنشآت ،كما قام(William) بتطبيق دراسته حول قياس القيمة التاريخية لتكلفة الموارد البشرية على شركة (R.G.Barry) مدينة Colombos بولاية Ohio والتي نشرت ولعدة سنوات بياناتها المالية متضمنة معلومات مالية عن مواردها البشرية.

المرحلة الثالثة:

بدأت هذه المرحلة منذ عام1971 وحتى عام 1976 وحدث فيها العديد من الدراسات الخاصة بمحاسبة الموارد البشرية خصوصا في العالم الغربي واليابان واستراليا كما وتم خلال هذه المرحلة تطبيق العديد من الدراسات الخاصة بمحاسبة الموارد البشرية في العديد من المنشآت في هذه الدول ومثال ذلك شركة Lester company وR.G Barry في أمريكا وقد اشتملت هذه الدراسات على أثر معلومات محاسبة الموارد البشرية على اتخاذ القرارات الإدارية، وقرارات المستثمرين من حملة الأسهم، بالإضافة إلى تطوير نماذج قياس الموارد البشرية، والمحاسبة عنها من ناحية التكلفة والقيمة.

وفي هذه المرحلة أيضا شكلت جمعية المحاسبين الأمريكيين لجنتين لمحاسبة الموارد البشرية في خلال عام 1971 –1972، ونشرت تقاريرهما تحت عنوان (تطور محاسبة الموارد البشرية). كما وأصدر (Eric Flamholtez) أول كتاب له هذا الموضوع (المحاسبة عن الموارد البشرية) عام 1974.

المرحلة الرابعة:

بدأت هذه المرحلة منذ 1976 وحتى 1980 وحصل فيها تراجع بالنسبة للاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية من الجانبين الأكاديمي والتطبيقي وقد علل (Flamholtz) ذلك إلى عدة أسباب

حيث قال، إن الجزء الأكبر من البحوث الأولية في هذا الميدان تمت في المراحل السابقة وإن الأجزاء الباقية أكثر صعوبة وتتطلب عددا غير قليل من الباحثين ذوي الكفاءة العالية للقيام بها.

كما يتطلب أيضا تعاون عدد كبير من المؤسسات والشركات التي تقبل أن يتم تطبيق هذه البحوث في داخلها ومن خلالها ومما أدى إلى عدم قيام المؤسسات والشركات بالتطبيق هو إن تكاليف تطبيق هذه النظم تزايدت، والعائد المتوقع منها كان في نظر العديد منها غير مؤكد وربما كان غير ذي فائدة كبيرة.

المرحلة الخامسة:

بدأت هذه المرحلة منذ عام 1980 وحتى الآن وتعتبر مرحلة الازدهار لمحاسبة الموارد البشرية حيث توقفت بعد عام 1985 الكتابة عنها ألا أنة في السنوات الأخيرة أعيد فتح آفاق البحث في هذا الموضوع مرة أخرى ولكن تحت عنوان "المحاسبة عن رأس المال الفكري" (النوافلة، 2004).

2-2 ماهية المحاسبة عن الموارد البشرية

إن اقتصاد المجتمع يتحول إلى اقتصاد مبني على المعرفة حيث يتطلب خدمات تكنولوجية عالية المستوى وتقنيات جديدة ناتجة عن الاكتشافات العلمية الحديثة المتطورة وبالتالي يتطلب عمالة بشرية على مستوى عال من التعليم والتدريب والخبرة في مجالات التخصص أي أن رأس المال البشري أصبح مصدرا للخدمات والكفاءات الفكرية أكثر منه مصدرا للطاقة الإنتاجية المادية وعلى الرغم من ذلك نجد أن تكلفة الخدمات التكنولوجية (الآلات) تعتبر أصل من أصول المنشأة أما تكلفة رأس المال البشري فتعتبر نفقة جارية وتحمل على أرباح الفترة المالية، أي أن الأنفاق على الاستثمار في الموارد البشرية يعتبر مصروفا ايراديآ بدلا من اعتباره استثمارا رأسماليا وبالتالي لا تظهر قيمة الاستثمارات في الموارد البشرية ضمن القوائم المالية للوحدة الاقتصادية مما يؤدي إلى تشويه رقم صافي الربح والمركز المالي للمنشأة.

ونتيجة لذلك ظهر ميدان جديد عرف باسم المحاسبة عن الموارد البشرية حيث نشطت البحوث والدراسات التي تهدف إلى تكوين وتطوير المبادئ العلمية والنظم المحاسبية من أجل المحاسبة عن الاستثمارات في البشر باعتبارها أصلا من أصول المنشأة ونظرا لضرورة رقم صافي الربح والمركز المالي للمنشأة بشكل صحيح فضلا عن تزايد أهمية رأس المال للمنشأة

الفردية وللاقتصاد ككل،حيث تعتبر المحاسبة عن الموارد البشرية أسلوبا جديدا للتفكير المنطقي باعتبار أن الاستثمار في البشر له قيمة بالنسبة للمنشأة فهم يمثلون (من حيث القيمة الاستثمارية فيهم) أصولاً ذات قيمة ضمن الأصول والموارد التي تمثل القيمة الكلية لهذه المنشأة بالإضافة إلى أنه يعتبر نظاما لإمداد الإدارة بالمعلومات اللازمة من أجل إدارة تلك الموارد بكفاءة وفعالية. ولقد عرفت لجنة المحاسبة عن الموارد البشرية المنبثقة عن جمعية المحاسبة الأمريكية عام1973 المحاسبة عن الموارد البشرية بأنها "عملية تحديد وقياس البيانات الخاصة بالموارد البشرية وتوصيل هذه المعلومات للجهات المعنية" (أبو ارشيد، 2001).

(2-3) أهمية محاسبة الموارد البشرية

يستطيع العنصر الإنساني أن يعمل في اقل الإمكانيات وأن يبني وينمي نفسه، لذلك فإن المنشأة ومهما عظمت إمكانياتها المادية لا تستطيع أن تحقق أهدافها بدون العنصر الإنساني.

وهنالك دلائل عديدة يمكن الإشارة إليها باعتبارها تؤكد على أهمية العنصر الإنساني للمنشأة نذكر منها بعض الأمثلة: (الحيالي، 2002).

1- العنصر الإنساني هو أهم أنواع الأصول في أي منشأة، وخاصة في المجتمعات المتقدمة، حيث أن المفكر والمنفذ في أي منشأة هم البشر الذين يتولون أعمال الإدارة والتنفيذ.

2- العنصر الإنساني له قيمة سوقية، وما حدث في الولايات المتحدة الأمريكية عام 1968 م يؤكد هذا، فعندما استقال ثمانية من كبار المديرين بشركة" موتورولا" والتحاقهم بالعمل لدى شركة منافسة وهي شركة" فيرتشيلر"، فقد انخفضت القيمة السوقية لأسهم الشركة الأولى بحوالي 41 مليون دولار وارتفعت القيمة السوقية لأسهم الشركة الثانية بمبلغ 14 مليون دولار خلال 24 ساعة من تاريخ إعلان خبر الاستقالة.

(2-4) أهمية محاسبة الموارد البشرية في اتخاذ وترشيد القرارات

يتم تقسيم العملية الإدارية في المنشآت حسب وظائفها إلى عدة وظائف منها وظيفة التخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة وفي كل منها نجد اتخاذ القرار هو محور العملية الإدارية لأنها عملية

متداخلة في جميع وظائف الإدارة ونشاطاتها حيث أن القرار الإداري عبارة عن اختيار مدرك وواع لأحسن البدائل المتاحة، والمحقق لأكبر عائد أو اقل كلفة أو محققا لأهداف المطلوبة (زويلف، العضايلة، 1996).

وتمر عملية اتخاذ القرار بشكل عام بمراحل عدة لاتخاذ القرار المناسب:

1. تجميع المعلومات اللازمة والملائمة لاتخاذ القرار المناسب.
2. تحديد البدائل المختلفة وتحديد المنافع المترتبة على تلك البدائل ودراسة التوقعات المحتملة لتلك البدائل.
3. اختيار البديل الأفضل بعد تقييم البدائل المختلفة وقياس المنافع ومقارنتها بالتكاليف المتعلقة بها.
4. تنفيذ القرار باختيار البديل الأفضل والذي تم التوصل إلية في الخطوة السابقة.
5. تقييم الأداء الناتج عن تنفيذ القرار.

ويقسم متخذي القرارات المستفيدين من المعلومات المتعلقة بقيمة الموارد البشرية إلى الفئات التالية من وجهة نظر المنشآت (الظاهر، 2002).

1-أطراف داخلية: هم متخذو القرارات من داخل المنشات وتشمل أفراد الإدارة والموظفين.

2-أطراف خارجية: وهم متخذو القرارات من خارج المنشأة وتشمل كلاّ من المستثمرين، والمقرضين، والمحللين الماليين، والحكومة، والمجتمع. أما الأطراف الداخلية لمحاسبة الموارد البشرية نبرز أهم القرارات المتعلقة بها هي:

1- تحديد قيمة رأس المال البشري لتحقيق الاستخدام الأفضل للمورد.

2- التعرف على جوانب العمل التي يمكن لمورد معين من تحقيق أقصى كفاءة إنتاجية فيها.

3- التعرف على الطاقات المستغلة والعاطلة.

(5-2) دور الموارد البشرية في العصر الحديث

تعتبر الموارد البشرية ركيزة أساسية ومهمة في العملية الإنتاجية للمجتمع، ولقد كان لها الدور الكبير في زيادة الدخل القومي للمجتمع البشري في مختلف مراحله التاريخية، واستنادا إلى هذا فإن تنمية الموارد البشرية تعتبر أساسا للتنمية الإنسانية المستدامة في مختلف بلدان العالم، وهي وسيلة الدول والشعوب التي تفتقر إلى الموارد الطبيعية للتعبير عن ذاتها في الوجود.

وتعتبر اليابان مثالا يحتذي به على الدول الفقيرة بمواردها الطبيعية ووعورة أراضيها، استطاعت باعتمادها على تنمية مواردها البشرية أن تحقق التقدم التكنولوجي الهائل، وأن تحتل المرتبة الثانية في القوة الاقتصادية في العالم بعد الولايات المتحدة. وتعتبر التنمية البشرية من المقومات الأساسية للتنمية الشاملة في أي مجتمع، بل يمكن اعتبارها هي الأساس. فلا توجد تنمية حقيقة في أي مجتمع كان دون تنمية موارده البشرية وتطويرها، وفي الوقت الحاضر تكتسب الموارد البشرية أهمية كبرى في ظل تنامي أهمية العقل البشري في تحقيق التقدم العلمي والتكنولوجي، وفي ظل زيادة مساهمة اقتصاد المعرفة في الناتج القومي الكلى للمجتمع وفي الاقتصاد العالمي على حد سواء، ولقد أظهر تقرير التنمية البشرية لعام 1996 أن كل بلد نجح في المحافظة على تنمية إنسانية سريعة ونمو اقتصادي سريع إنما تم له ذلك بعد أن سرع التقدم في تنمية الإنسانية أولا أو سعى إلى تحقيق الهدفين في آن واحد، ويوما بعد يوم يتعاظم دور اليد العاملة الخبيرة والمدربة أو ما اصطلح على تسميته برأس المال البشري (شعبان، 2006).

ويمكن القول إن ذلك يعتبر فرصة نادرة بالنسبة للدول الفقيرة بالإمكانيات والموارد الطبيعية لأن تأخذ لها موطئ قدم في السوق العالمية، من ذلك كله يتضح مدى الأهمية المتعاظمة في الوقت الحاضر للموارد البشرية وتنميتها. وعلى الرغم من أن العملية الإنتاجية، بشكلها التقليدي، تتم من خلال توافر ثلاثة شروط أساسية لها هي: الآلة أو معدات الإنتاجية، ومواد الأولية، ثم القوى العاملة أو الموارد البشرية، فان هذه العملية لا تقوم إلا بتوافر هذه الشروط الثلاثة، إلا أنه مع التطور الحضاري تزداد مساهمة الركن الثالث فيها على حساب الركنيين الأخريين، هذا من جهة ومن جهة أخرى، من الملاحظ أن مفهوم ومضمون العملية الإنتاجية نفسها قد تغير أيضا، ففي مجتمع المعلومات، أو مجتمع المعرفة الذي هو مجتمع اقتصاد المعرفة القائم أساسا على تبادل المعلومة وتجارة المعارف يمكن أن تقوم العملية الإنتاجية على شرطين فقط وهما توافر

الموارد البشرية المدربة، والخبيرة التي هي على درجة عالية من الحرفية والمهنية، فكتابة البرمجيات مثلا تعتمد، بالدرجة الأولى، على العقل البشري إضافة إلى توافر جهاز الكمبيوتر- ولا تحتاج إلى مواد خام" (شعبان، 2006).

جدول رقم (1): مجالات الاستفادة من محاسبة الموارد البشرية في اتخاذ القرارات الخاصة بالموارد البشرية

نوع القرار لكل عملية/ (الاعلان، الاستقطاب، الاختيار ، التعيين)	**مساهمة محاسبة الموارد البشرية في الإعلان والاستقطاب والاختيار والتعيين من خلال توفير المعلومات**
الحصول على الموارد البشرية	تسهيل عملية اتخاذ القرارات الخاصة بوضع سياسات وإجراءات الحصول على الموظفين الممتازين عن طريق: تكاليف هذه الأنشطة .
تدريب الموارد البشرية	تسهيل عملية اتخاذ القرارات الخاصة ببرامج التدريب والتطوير أو إلغاء بعض هذه البرامج من خلال إعداد الموازنات الخاصة بتكاليف هذه البرامج ، مما يعطي أساس سليم للتخطيط من أجل الوصول إلى سياسات فعالة بهذا الخصوص.
تخصيص الموارد البشرية	تسهيل عملية اتخاذ القرارات الخاصة بتوزيع وتخصيص الأفراد في وظائف محددة للقيام بواجباتهم داخل المنشأة من خلال المعلومات التي توفرها عن تكاليف التخصيص للوصول إلى الحل الأمثل لمشكلة تخصيص الموارد البشرية.
استخدام الموارد البشرية	تسهيل عملية اتخاذ القرارات الخاصة بالاستفادة من خدمات الموارد البشرية لتحقيق أهداف المنشأة وذلك عن طريق تقديم نماذج لقياس كفاءة وفعالية استخدام الموارد البشرية.
تقييم ومكافأة الموارد البشرية	تسهيل عملية اتخاذ القرارات الخاصة بترفيع وترقية الموارد البشرية في المنشأة من خلال قياس الإنتاجية (الأداء لهذه الموارد، وبيان قيمة الفرد بالنسبة للمنشأة وبالتالي تحديد سياسة الأجور والمكافأة لتحقيق أهداف المنشأة.
الإحلال والاستغناء عن الموارد البشرية	تسهيل عملية اتخاذ القرارات الخاصة بإحلال موظف محل أخر، أو الاستغناء عن خدمات موظف من خلال تقديم معلومات عن تكلفة هذه الأنشطة ودوران العمالة.

(النوافلة ، 2005)

(6-2) أهداف وفروض محاسبة الموارد البشرية (ناجي، 2002)

تعتمد محاسبة الموارد البشرية على عدد من الأهداف والفروض تساعدها في تقييم عملها والقدرة على اتخاذ قراراتها بناءا على هذه الأهداف والفروض ومنها:

أولا: أهداف محاسبة الموارد البشرية

1- إيجاد طرق قياس يعتمد عليها في معرفة تكلفة الموارد البشرية.

2- وضع التقارير المالية الصحيحة عن نشاط المنشأة.

3- تقييم الإدارة بطريقة سليمة وأكثر كفاءة.

4- إصدار القرارات المالية السليمة عن المنشأة سواء بواسطة الإدارة أو بواسطة الأشخاص الخارجيين المعنيين.

5- توفير معلومات عن كفاءة المديرين في استخدام أصول المنشأة البشرية.

6- تنظيم وتنسيق استخدام كافة الموارد في المنشأة سواء أكانت طبيعية أو مالية أو بشرية.

7- إجراء المقارنات بين المشروعات المتنافسة على أساس سليم.

8- مساعدة الإدارة في التخطيط والرقابة على استخدام الموارد البشرية أكثر فاعلية.

ثانيا: فروض محاسبة الموارد البشرية

تقوم محاسبة الموارد البشرية على الفروض التالية (ناجي، 2002):

1- إن الأفراد ذو قيمة كموارد بشرية للمنشأة: إن الأفراد العاملين لدى المنشأة يعتبرون ذو قيمة كمورد للمنشأة حيث أن الأفراد قادرون على إعطاء خدمات للمنشأة سواء حاليا أو مستقبليا وهذه الخدمات لها قيمة اقتصادية للمنشأة، وهنا يمكن أن نقول أن الأفراد يعتبرون موارد للمنشأة بسبب خدماتهم الحالية والمستقبلية.

2- أن قيمة الموارد البشرية تتأثر بنمط الإدارة الموجودة في المنشأة: إن قيمة الأفراد كموارد للمنشأة تتأثر بالطريقة التي تتم بها إدارة هؤلاء الأفراد فيمكن زيادة قيمة موارد المنشأة البشرية أو المحافظة عليها نتيجة للتصرفات الإدارية التي تتخذها تجاه هؤلاء، فمثلا يمكن زيادة قيمة الموارد البشرية عن طريق زيادة الكفاءة بواسطة تكثيف الدورات التدريبية للعاملين مما ينعكس إيجابيا على زيادة الإنتاجية.

(7-2) مفهوم الأصل المحاسبي ومدى انطباقه على الموارد البشرية بحسب رأي المحاسبة والاقتصاد

تلعب الموارد البشرية (Human Resources) المتعلمة والمتدربة ، دوراً رئيساً في تحقيق التنمية الاقتصادية ، ومن خلال قيامها باكتشاف واستغلال الموارد الطبيعية ، وجعلها صالحة للاستعمال في العملية الإنتاجية .(1) واختلفت النظرة إلى دور الموارد البشرية في العملية

الإنتاجية ، باختلاف النهج الذي تأخذ به البلدان ، ففي البلدان ذات النهج الاشتراكي ، والتي تعتبر العمل اصلاً للقيمة ، تنظر الى الموارد البشرية ، على أنها العامل الأساسي في الإنتاج . أما في البلدان ذات النهج الرأسمالي ، فتعتبرها عاملاً من عوامل الإنتاج ، بجانب الأرض ورأس المال والتنظيم . وترجع بدايات الاهتمام بالموارد البشرية ، والتي تعتبر حجر الزاوية الأساس لموضوع محاسبة الموارد البشرية لدى الاقتصاديين الكلاسيكيين الأوائل والمتخصصين بهذا المجال ، وحينما سعوا نحو قياس الاصل البشري(Human Capital) ، وعملوا على تطوير بعض النظريات الخاصة بقياس القيمة الاقتصادية للأصل البشري ، وكان جل اهتمامهم منصبا على قياسها على مستوى الاقتصاد القومي ، اكثر منه على مستوى الوحدة الاقتصادية ، فضلاً عن إن تركيزهم كان مقتصرا على الاستثمارات في قطاعي التعليم والصحة . (Anton,et.al.,1978,533). ويرجع تاريخ المحاولة الأولى ،التي قام بها وليم بيتي (William Petty) لتحديد القيمة النقدية للموارد البشرية إلى سنة (1961) ميلادية ، والتي أوضح فيها ، بأن الموارد البشرية ، هي عنصر حاسم من ثروة الأمة ، ويمكن قياسها من خلال العمل الذي تقدمه ، والذي يجب أخذه بالحسبان عند تقدير تلك الثروة (الفرطوسي، 2010)

(8-2) مدى توافر خصائص الأصول في الموارد البشرية

من خصائص الأصول التي تتوافق مع الموارد البشرية ما يلي (الحيالي، 2002،):

أولا: خاصية الملكية

لقد عرف الأصل من قبل أصحاب المشروع، على أنه: كل شيء مملوك للمشروع، بمعنى أن الموارد مملوكة للمشروع حتى تكون ضمن أصوله، ولقد قابلت وجهة النظر هذه النظر عدة انتقادات أهمها:

1- إن ارتباط تعريف الأصل بالملكية، لا يكفي للدلالة على كثير من البنود التي تظهر في قائمة المركز المالي والتي تعتبر في نظر المحاسبين أصولا، فمثلا هناك بنود المصروفات المقدمة ومصروفات التأسيس وشهرة المحل والحملات الإعلانية، فإنها جميعا تعتبر أصولا تظهر ضمن بنود قائمة مركز المالي، إلا أنها لا تتصف بأية صفة من صفات الملكية.

2- أن هناك فارقآ بين الحائز على الأصول وبين المالك الحقيقي فقد تكون الشركة هي الحائزة على الأصول محددة بينما الملاك الحقيقيين لها هم أصحاب قروض طويلة الأجل سواء كانوا شركاء أو مساهمين وهم الملاك الحقيقيين للمنشأة أو أصحاب قروض طويلة الأجل.

ثانيا: خاصية سداد الديون

لقد كانت وجهة نظر أصحاب المشروع تقوم على أن أي أصل هو في قدرته على سداد ديون المنشأة، وسبب ذلك عائد إلى كون المشروعات في ذلك الوقت فردية وذات إنتاجية محدودة ولا تتصف بمبدأ الاستمرارية لذلك كانت المشكلة الرئيسية آنذاك حول مقدرة المشروع على سداد ديونه.إلا أن التطور اللاحق خلق كيانات قانونية مثل الشركات مما صبغ على الموارد البشرية خاصية الأصل الذي له قابلية على سداد الدين.

ثالثا: خاصية القدرة الإنتاجية:

يرى أصحاب وجهة نظر الإدارة، إلى أن جوهر أي أصل هو القدرة على الإنتاج والموارد البشرية يعد أبرز عنصر من عناصر الإنتاج.

رابعا: خاصية الخدمات المستقبلية

يرى أصحاب وجهة نظر المشروع، إلى اعتبار أن جوهر أي أصل هي الخدمات المستقبلية، وهذا التعريف يتضمن ثلاث عناصر (الحيالي ، 2002)

1- أن يكون هناك توقع لمنافع اقتصاد مستقبلية: والموارد البشرية تستطيع أن تحقق منافع اقتصادية مستقبلية، وذلك من خلال قدرتها الإنتاجية.

2- إمكانية قياس هذه المنافع: ولقد تم قياس المورد البشري بطرق عدة وتم تطبيقها علميا على كثير من المنشآت خاصة في الدول المتقدمة.

3- أن يكون للمشروع الحق في استلام هذه المنافع: من البديهي أن يتمتع المشروع بالحق القانوني في حيازة الفرد واستخدامه بموجب التعاقد.

(9-2) مدى اتفاق محاسبة الموارد البشرية مع المبادئ المحاسبية المتعارف عليها

يقوم المحاسبة على مجموعة من الفروض والمبادئ تمثل في مجموعها الإطار النظري الذي يحكم الإجراءات المحاسبية التي يقوم بها المحاسبون عند القيام بمهامهم، وإن اختلفت الإجراءات المحاسبية المتبعة لتأدية العمل المحاسبي لاختلاف الوحدات الاقتصادية، واختلاف نشاطاتها، إلا أنها يجب أن تسير في حدود هذا الإطار .وفي سياق تطبيق الفروض والمبادئ المحاسبية المتعارف عليها، قام معظم الباحثين بإخضاع كل فرع من فروع المحاسبة للاختبار، لتحديد ما إذا كانت هذه الفروع تتفق مع المبادئ والفروض المحاسبية المتعارف عليها، للتأكد من مدى اتفاقها مع الإطار العام للمحاسبة، وعليه فإن نظام محاسبة الموارد البشرية يتطلب إخضاعه لهذا الاختبار، ليتأكد كل المهتمين بأن هذا النظام لا يتعارض مع الإطار العام للمحاسبة وإنما يتفق معه، بل إن نظام محاسبة الموارد البشرية سوف يساهم في تحقيق بعض أهداف المحاسبة التي عجزت الفروع الأخرى عن تحقيقها، حيث تطرق الباحث إلى الفروع والمبادئ المحاسبية التي لها تأثير مباشر على الأصول البشرية، دون التعرض للفروض والمبادئ التي لا تتأثر بفكرة محاسبة الموارد البشرية مثل مبدأ الشخصية الاعتبارية للمشروع، ومبدأ تحقيق الإيراد، ومفهوم القياس النقدي (الروياتي، 1992).

(10-2) معايير الاعتراف المحاسبي بالموجودات ومدى ملائمة مفهوم الأصل على الموارد البشرية

تم التطرق إلى الشروط و المعايير المتعلقة بالاعتراف المحاسبي بأي بند من بنود القوائم المالية، وهذه الشروط هي أربعة: التعريف، والقياس، والملائمة، والموثوقيه، ولإظهار مدى مطابقة هذه الشروط على الموارد البشرية سنتناول كل من هذه الشروط بتفصيل (حلوة، 2003).

1-التعريف

عرف مجمع المحاسبين القانونيين الأمريكي (AICPA) الأصول على أنها" قيمة الخدمات الإجمالية المتوقعة والمتاحة للمنشأة لاستخدامها في أنشطتها المستقبلية نتيجة عمليات مالية تمت فيها بالماضي والحاضر (الفضل وآخرون 2002).

وهنا يمكن استخلاص ثلاث خصائص رئيسية يجب توفرها في الأصول:-

أ- احتمال الحصول على منفعة اقتصادية مستقبلية:

وفقاً لهذه الخاصية فإنه يتم الاعتراف بالموجودات عندما يكون هناك احتمال حدوث منفعة اقتصادية مستقبلية بالنسبة للمنشأة ، وقد تكون هذه المنافع المستقبلية إما بشكل مباشر أو غير مباشر.

وبتطبيق هذه الخاصية على الموارد البشرية نجد أن الخدمات التي تقدمها الموارد البشرية تستفيد منها المنشأة لأكثر من فترة محاسبية واحدة، وعلية فإن الموارد البشرية هي عبارة عن مجمع للخدمات المتوقع الاستفادة منها مستقبلا، فالنفقات التي تصرف عليها من خلال الاختيار والتعيين والتدريب جميعها تنفق لرفع كفاءتها ومهارتها وبالتالي فهي تدفقات خارجه بالنسبة للمنشأة لتحسين معرفة الموارد البشرية لديها الأمر الذي ينعكس ايجابيا على إنتاجيتها وبالتالي زيادة ربحية المنشأة لذلك يمكن تطبيق هذه الخاصية على الموارد البشرية لأن المنشأة عندما تتعاقد مع الأفراد للعمل فيها فإن هذه العقود تكون سنة مالية وبالتالي يصبحون مصدر للمنافع المستقبلية للمنشأة.

ب- قدرة المنشأة على التحكم والسيطرة على المنافع المقدمة:

لا بد من التحقق من وجود الأصل ولكن حق الملكية لا يكفي للدلالة على الموجود الأصل، فالأساس هو حق السيطرة والتحكم بالمنافع المتوقعة من هذا الحق وهذا ينطبق على الموارد البشرية حيث إن الموارد البشرية ليست هي فقط التي لا يملكها المشروع فهنالك موارد أخرى تعتبر ضمن أصول المشروع محاسبيا بالرغم من عدم تملكه لها مثل عقود الإيجار طويلة الأجل حيث أن الأصول تمثل الموارد التي تخضع لرقابة المشروع.

ج- أن تنشأ عن عمليات حدثت في الماضي:

أي أنها حدثت فعلا لان الإحداث المتوقعة فلا تنشئ أصولاً وهذا ينطبق على الخدمات التي تقدمها الموارد البشرية.

2-القياس

الخاصية الثانية التي يجب توافرها في الأصل حتى يتم الاعتراف به محاسبيا هي إمكانية القياس، أي إمكانية قياس قيمة المنافع المستقبلية المتوقعة من الموارد البشرية، وقد ظهرت عدة مقاييس في محاسبة الموارد البشرية، ألا أن قياس قيمة الموارد البشرية يتطلب التقدير والتخمين الشخصي، الأمر الذي يفرض وجود معيار الموضوعية. وبين ذلك (الفضل، 2002) حيث قال لا نرى أن المحاسبة تلتزم بالموضوعية الكاملة في جميع عمليات القياس وخير مثال على ذلك قياس كلفة استخدام الموجودات الثابتة، حيث يتم تحديدها بناء على التقدير الشخصي للعمر الاقتصادية للموجودات وأحيانا يمتد التقدير الشخصي إلى اختيار الطريق المراد أتباعها في حساب تلك الكلفة (الفضل،وآخرون ، 2002).

3- الملائمة

تهتم المحاسبة بتوفير المعلومات والبيانات المالية اللازمة لاتخاذ القرارات المختلفة سواء داخل المنشأة أو خارجها، وعلية يجب إن تتوفر في هذه المعلومات خاصية الملائمة حيث أن المعلومات تكون مؤثرة عند اتخاذ القرارات قال Balkaoui أن هدف المحاسبة المالية هو تزويد متخذي القرارات بالمعلومات الملائمة لاتخاذ القرارات وحتى تكون المعلومات ملائمة يجب أن تتوفر فيها الشروط التالية:

1- التوقيت: بمعنى أن تكون المعلومة متوفرة في الوقت المناسب لاتخاذ القرار حيث أن المعلومة لها حساسية عالية لمرور الزمن.

2- التنبؤ: بمعنى إمكانية استخدام المعلومة لأغراض التنبؤ بالمستقبل.

3- التغذية العكسية: وتعني العقلانية والرشد في القرار الذي تم اتخاذه بحيث تمكن متخذي القرار من تقييم صحة قراره المتخذ سابقا (Balkaoui, Ahmed, 2001, p224).

وهذه الشروط الثلاثة تنطبق تماما على المعلومات التي توفرها محاسبة الموارد البشرية من حيث التوقيت والتنبؤ والتغذية العكسية. فيمكن لمتخذي القرار من خلال معلومات وتقارير محاسبة الموارد البشرية أن يحصل على المعلومة التي يحتاجها لقراره متى احتاجها، كما وتوفر محاسبة الموارد البشرية له نسب ومؤشرات عن الدوران الوظيفي وعن عائد الاستثمار في الموارد البشرية يمكن استخدام هذه المؤشرات للتنبؤ بالمستقبل وتسمح بالتغذية العكسية التي تمكن من تقييم مدى فاعلية الإدارة في استخدام مواردها البشرية.

4-الموثوقية:

وهي الخاصية الرابعة الواجب توافرها في الأصل حتى يتم الاعتراف به محاسبيا، والمقصود بالموثوقية هي المعلومات القابلة للتحقق، والممثلة لواقع الحال، والتي تتصف بالحياد وعدم التحيز بدرجة معقولة حيث أن قابلية التحقق تعني: إمكانية التوصل إلى نفس النتائج عند استخدامها من قبل أشخاص آخرين مع الاعتماد على نفس المعلومة وطريق القياس، أما الحياد فيعني خلو المعلومة من التحيز، وأنها تمثل الواقع حيث تعكس الظروف الأحوال السائدة وهذه الخاصية مرتبطة إلى حد كبير مع القياس بالنسبة للموارد البشرية حيث كلما زادت درجة التأكد زادت الموثوقية حيث إن المعلومات التي توفرها محاسبة الموارد البشرية هي معلومات ممثلة لواقع المنشأة وغير متحيزة (أبو رشيد، 2001).

(2-11) ماهية الإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية

يتطلب مبدأ الإفصاح المحاسبي ضرورة شمول القوائم المالية على جميع المعلومات اللازمة والضرورية لإعطاء مستخدمي هذه القوائم صورة واضحة وصحيحة عن المنشأة وقد ظهرت أهمية هذا المبدأ نتيجة لظهور شركات الأموال والنص في قوانين الشركات في معظم الدول على ضرورة نشر القوائم المالية لهذه الشركات قيل الاجتماع السنوي للجمعيات العمومية كما نصت قوانين هذه الشركات على الحد الأدنى من المعلومات التي يجب الإفصاح عنه بل وأرفقت في كثير من الأحيان نماذج يلزم إتباعها في عرض هذه المعلومات تعليمات ونصوص رسمية من قبل الأجهزة الحكومية المعنية والمنظمات المعنية وذلك لأن هذه الأطراف الخارجية غالبا لا يملكون السلطة لإلزام المنشأة بتقديم ما يحتاجونه.

ويعتمد مبدأ الإفصاح المحاسبي الشامل على أربعة فروض رئيسية هي (أبو رشيد، 2001، ص33):

أولا: إن احتياجات المستخدمين الخارجين للمعلومات المحاسبية يمكن مقابلتها بمجموعة من القوائم المالية ذات الغرض العام.

ثانيا: إن هناك احتياجات مشتركة للأطراف الخارجية يمكن مقابلتها إذا ما اشتملت التقارير المالية ذات الغرض العام على معلومات ملائمة عن الدخل والثروة.

ثالثا: إن دور المحاسب في الإفصاح عن المعلومات الملائمة للاحتياجات الخارجية يتحدد في إعداد وعرض القوائم الأربعة التالية كحد أدنى:

- قائمة المركز المالي
- قائمة الدخل
- قائمة التغير في حقوق الملكية
- قائمة التدفق النقدي

(12-2) المعالجة التقليدية لنفقات المورد البشري

وفقا للمحاسبة التقليدية، فإن التكاليف الخاصة بالتعيين، وتعريف المستخدم بالمشروع، والأجور والمرتبات، ونفقات التدريب والتطوير تعتبر نفقات إرادية تحمل للسنة التي أنفقت فيها، بغض النظر عما إذا كانت هذه النفقات يمكن أن يستفاد منها في فترات مستقبلية أم لا، وإصرار المحاسبين والمختصين في مجال المحاسبة حتى وقت قريب على التمسك بهذا التطبيق، مرجعه إلى بعض الحجج والمبررات ومنها:

1- تعتمد المحاسبة على مجموعة من الفروض والمبادئ، والتي يتطلب أحدها الموضوعية في قياس المعلومات، وبذلك فإن المحاسبين يتجاهلون أية معلومات لا يمكن قياسها بموضوعية، ويؤكدون بأن المعالجة التقليدية لنفقات المورد البشري تتوافق مع هذا المبدأ.

2- إن الاتجاه الحديث لمعالجة نفقات المورد البشري أمامه الكثير من الحدود، فالأصل كما يعرفه البعض يعتمد على المعايير الثلاثة الآتية:

أ. لابد من توقع منافع اقتصادية مستقبلية سوف يتم الحصول عليها.

ب. هذه المنافع يجب أن تكون قابلة للقياس.

ج. يجب أن يكون المورد مملوكا للمشروع.

واعتمادا على هذه المعايير، فإن البعض يرى بأن اعتبار المورد البشري أصلا غير صحيح، وذلك لعدم التأكد من أن هذا المورد سوف يحقق منافع مستقبلية، والبعض الآخر يرى بأن المنافع الناتجة عن خدمات المورد البشري لا يمكن قياسها، بل إن كليهما يؤكد بأن المورد البشري لا يمكن امتلاكه من قبل المشروع.

3- يرى البعض بأن معالجة نفقات المورد البشري وفقا لأسلوب مختلف عن المعالجة التقليدية لن يقدم منافع ذات أهمية لمستخدمي القوائم المالية من خارج المشروع، أما الإدارة فيمكنها الاستفادة من البيانات المتاحة في دفاترها وسجلاتها، وليس بالضرورة أن تحول المعالجة التقليدية لنفقات المورد البشري دون الحصول على المعلومات الخاصة بهذا المورد لخدمة أغراض الإدارة.

4- يؤكد بعض الباحثين على الموضوعية في مواجهة النفعية عند إعداد التقارير الخارجية، ويعتقدون بأن المعالجة التقليدية لنفقات المورد البشري تحقق هذا المفهوم.

5- المعالجة التقليدية لنفقات المورد البشري " جاءت من الطريقة التي تطورت بها المحاسبة، فالمحاسبة التقليدية تقوم على أساس العمليات المالية للاعتراف بوجود الأصل، ولا توجد طريقة أخرى لإظهار الموارد البشرية سوى الأجور والمرتبات والتي تظهر بحساب الأرباح والخسائر"

6- الإنسان بطبعه يكره التعقيد، ويفضل البساطة في كل شيء، وبذلك يرى الكثير من المحاسبين بالممارسة العملية أن المعالجة التقليدية لنفقات المورد البشري كافية لتوفير المعلومات التي تحتاجها الإدارة بصورة سهلة وبسيطة، دون اللجوء إلى التعقيد وتبنى أساليب حديثة.

7- يرى البعض بأن "تمسك المحاسبين بالمعالجة التقليدية لنفقات المورد البشري يرجع إلى الأبعاد التقليدية لمفهوم الأصل، وليست بسبب طبيعة ووقتية المنافع الناتجة"

وبالرغم من المبررات والحجج السابقة،فإن المعالجة التقليدية لنفقات المورد البشري قد فقدت بعض مؤيديها في السنوات الأخيرة من هذا القرن (الروياتي 1992).

(13-2) الاتجاه الحديث لمعالجة نفقات المورد البشري

نظرا لأهمية الموارد البشرية اتجه بعض الباحثين إلى دراسة وتحليل المصاعب التي تحول دون اعتبار المورد البشري أصلا من أصول المشروع وركزوا في هذا السياق على قياس تكلفة وقيمة الموارد البشرية، وكان لعلماء الاقتصاد فضل السبق في هذا المجال، يليهم علماء السلوك الذين كان لهم فضل المناداة بضرورة قياس قيمة الأصول البشرية مثل أي أصل مادي آخر، أما المحاسبون فقد جاء اهتمامهم بهذا المجال متأخرا.

أ- النظرة الاقتصادية

يعتبر الاقتصاديون أول من اهتموا بالموارد البشرية، وذلك لأنهم يعتبرون العنصر البشري أحد عوامل الإنتاج الهامة، وهو جزء من الثروة الكلية في المشروع وحددوا بأن المورد البشري تكمن به ثلاث حقائق وهي: المورد البشري جزء من الثروة الكلية في المشروع،المورد البشري مصدر من مصادر الدخل، القدرة الإنتاجية للمورد البشري هو أساس تقييمه من وجهة النظر الاقتصادية.

ووفقا للمفهوم الاقتصادي فإن الأصل هو القدرة لتقديم بعض الخدمات المستقبلية القابلة للتحويل إلى نقود، ولهذا فإن الاقتصاديين يساوون ما بين الأصول، والموارد، والخدمات المستقبلية المتوقعة، وعوامل الإنتاج، وهذا يبرر اعتبار الموارد البشرية كأصول.

ب – النظرة السلوكية

يعتبر علماء النفس والسلوك أول من نادوا بضرورة محاسبة الموارد البشرية، وذلك بسبب فشل المعالجة التقليدية لنفقات المورد البشري وما ترتب عليه من نتائج سيئة في غير صالح المشروع. إن اهتمام علماء النفس والسلوك بمحاسبة الموارد البشرية جاء نتيجة لقناعة الكثير منهم، بأن علم المحاسبة هو علم اجتماعي وخاصة إذا اهتم هذا العلم بالموارد البشرية، فضلا عن كون المحاسبة تتأثر بسلوك المحاسب، وتؤثر في سلوكيات مستخدمي التقارير المالية فالمحاسبة عملية سلوكية تتأثر بسلوك المحاسب في إعداد البيانات والمعلومات، والتي تؤثر بدورها في سلوك مستخدمي هذه البيانات والمعلومات، سواء من العاملين داخل المشروع أو المتعاملين معه.

ج- النظرة المحاسبية

لم يتجاهل المحاسبون المورد البشري كلية، بل أن معظم الباحثين في تصميم النظم المحاسبية أشاروا إلى أهمية المورد البشري، وكونه من أهم عناصر النظام المحاسبي، فنجاح النظام يتوقف إلى حد بعيد على رغبة القائمين به في ذلك .وعليه فإن تراجع المحاسبين، وابتعادهم عن نقطة السبق للاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية يرجع إلى عدة أسباب نورد منها الآتي:

1- المحاسب هو الشخص الوحيد الذي يقوم بتحديد وقياس قيمة الموارد المختلفة للمشروع بهدف توفير المعلومات اللازمة والمفيدة للإدارة والأطراف المهتمة من خارج المشروع،وبذلك فإن المحاسب هو المسؤول المباشر عن عملية التحديد والقياس الخاصة بالموارد المختلفة، لذلك فهو يفضل بصمته ألا يضيف إلى أعبائه عبئا جديدا.

2- الإنسان بطبعه يكره التعقيد، والمحاسب لا يخرج عن كونه إنسانا متخصصا في مجال المحاسبة، ولذلك فهو يفضل أن يؤدي مهنته بأقل درجة ممكنة من التعقيد.

3- جمهور المحاسبين سواء أكانوا أكاديميين أم ممارسين للمهنة هم المجموعة المتخصصة في مجال المحاسبة، ويدركون بأن أي إضافة لهذا المجال تتطلب مقاييس كمية وهذا ما كان مفقودا حتى وقت قريب.

4- يتحرك المحاسبون سواء أكانوا أكاديميين أم ممارسين داخل إطار نظرية المحاسبة التي تقيدها مجموعة من المبادئ، والفروض العامة، والتي قد لا يدركها علماء الاقتصاد والسلوكية (الروياتي ، 1992).

(2-14) طرق إهلاك الموارد البشرية

هناك طريقتين لإهلاك الموارد البشرية:

1-إهلاك تكلفة الاقتناء:

يتم إهلاك تكلفة الاقتناء خلال فترة بقاء الفرد في المشروع التي تساوي وقت ترك الخدمة الطبيعي ناقصا عمره وقت التحاقه بالعمل في المشروع حيث قسط الإهلاك السنوي حسب هذه

الطريقة (تكلفة اقتناء الأفراد +1 مضروبة بالمعدل المستخدم خلال الفترة مقسومة على الفترة الزمنية المتوقع خلالها تقديم الفرد خدماته للمنظمة) (ناجي، 2002).

2-إهلاك تكاليف التدريب والتنمية:

ويتم إهلاك على مدى فترة الاستفادة المتوقعة من برامج التدريب وتنمية الموارد البشرية، وهي أقل من الفترة المتوقعة لبقاء الفرد في خدمة المشروع، حيث قسط الإهلاك السنوي = (تكاليف التدريب والتنمية مضروبة بمعدل المستخدم خلال الفترة مضاف إلية واحد صحيح مضروبة بالفترة الزمنية المتوقع خلالها تقديم الفرد خدماته للمنظمة مضروبة بالفترة الزمنية المتوقع خلالها تقديم الفرد خدماته للمنظمة) (ناجي، 2002).

(15-2) الآثار على الحسابات الختامية (حساب نتائج الأعمال)

تعتبر الحسابات الختامية متصلة بطبيعة النشاط الاقتصادي الذي تمارسه المنشأة فإذا كانت مؤسسة تجارية يتم إعداد حساب المتاجرة وحساب الأرباح والخسائر أما إذا كانت المنشأة صناعية وتقوم بتحويل الخامات الأولية إلى منتجات تامة الصنع فإنه في هذه الحالة يجب إعداد حساب إضافي يبين التكلفة الصناعية للإنتاج التام وهو حساب التشغيل (أبو رشيد، 2001).

إن الإفصاح المحاسبي في القوائم المالية يتعلق بما يلي:

1- اعتبار الإنفاق على الاستثمار في الموارد البشرية (متوسط وطويل الأجل) مصروفا إيرادي مؤجلا مصرف رأسمالي.

2- تحميل الحسابات الختامية بالمصروفات القصيرة الأجل بالموارد البشرية مقسمة حسب نوع المصروف قصير الأجل (الأجور – قيمة المدفوعات– العلاج الصحي – مصاريف الأخرى (وحسب المراكز المستفيدة منها) مراكز الإنتاج – مراكز الخدمات الإنتاجية – مراكز الخدمات التسويقية – مراكز الخدمات الإدارية والمالية) وذلك نظرا لعملية رسملة الاستثمارات في الموارد البشرية متوسطة وطويلة الأجل.

3- تحميل الحسابات الختامية بأقساط الاهتلاك السنوية الخاصة بالاستثمارات في الموارد البشرية طويلة الأجل ومتوسط الأجل مقسمة حسب المراكز المستفيدة منها (مراكز الإنتاج – مراكز الخدمات الإنتاجية– مراكز الخدمات التسويقية – مراكز الخدمات الإدارية والمالية) وحسب نوع الاستثمار (استقطاب – اختيار –تعيين –تدريب رسمي – توجيه – تدريب أثناء العمل).

4- إن رقم صافي الربح (أو الخسارة) سوف يعطي صورة حقيقة عن نتائج أعمال المنشأة نتيجة لاعتبار تكلفة الاستقطاب والتعيين والتأهيل والتنمية للموارد البشرية نفقات رأسمالية وبالتالي رسملتها وإظهارها بالميزانية واهتلاكها خلال العمر الإنتاجي للأصول البشرية (أبو رشيد 2001).

(2-16) الآثار على الميزانية الختامية (قائمة المركز المالي)

يقوم الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية بإظهار قيمة الاستثمارات في الموارد البشرية طويلة ومتوسطة الأجل) ضمن القوائم المالية للوحدة الاقتصادية (قائمة المركز المالي) يؤدي إلى التعبير الصحيح والعادل عن المركز المالي للوحدة حيث أن تلك الاستثمارات تعامل محاسبيا معاملة الأصل في القوائم المالية.

وتظهر قيمة الاستثمارات في الموارد البشرية (طويلة ومتوسطة الأجل) ضمن طرف الموجودات تحت بند الأصول الثابتة الوهمية مقسمة حسب مدة الاستفادة منها طويلة الأجل أو متوسطة الأجل وموزعة حسب مراكز الإنتاج المكونة للوحدة الاقتصادية بالتكلفة التاريخية ومفصلة حسب الحسابات الخاصة بها.

ويظهر مخصص الاهتلاك الخاص بقيمة الاستثمارات في الموارد البشرية (طويلة الأجل) ضمن طرف المطالب تحت بند مخصصات الاهتلاك مقسم حسب مدة الاستفادة من قيمة الاستثمارات في الموارد البشرية طويلة الأجل أو متوسطة الأجل وموزعة حسب مراكز الإنتاج المكونة للوحدة الاقتصادية ومفصلة حسب الحسابات الخاصة بها (أبو رشيد،2001).

(17-2) أظهار الموارد البشرية في الكشوفات المالية :

ذكر المعارضون أنّهم لا يستطيعون إظهار قيمة الموارد البشرية في الكشوفات المالية ، بسبب حدوث حالات الاستقالة والترك داخل المنظمة ، ومن قبل الموارد البشرية ، وفي أي وقت، ويمكن الرد على حجة المعارضين هذه بأنها انطلقت من زاوية واحدة ، تمثلت بالنظر إلى حالات الترك والاستقالة فحسب ، في حين أهملت قيمة الموارد البشرية الموجودة طول حياة المنظمة ، والتي تؤخذ قيمتها بنظر الاعتبار عند تحديد القيمة السوقية للمنظمة ، فيما أذا تم بيعها ، وبعبارة أخرى ، أن المبلغ المدفوع من قبل المنظمة المشترية إلى البائعة ، يتضمن في حيثياته قيمة الموارد البشرية المكتسبة مع بقية الأصول الأخرى ويمكن إظهار قيمة العنصر البشري في الميزانية وتقدير قيمته وكما يأتي (ابو شعبان،عماد ، 2009)

المقترح الاول:- يفترض تسجيل تكلفة الموارد البشرية في السجلات ضمن الأصول طويلة الأجل مع ضرورة إطفائها وقد حدد أصحاب هذا الاقتراح مكونات هذه التكلفة بمصروفات الاختبار والتوظيف والتعيين والتدريب والتطوير التي تنفق على الموظف حتى يبدأ في ممارسة عمله في المنشأة . وبالنظر الى هذا الاقتراح نجد بأنه يميل إلى التحفظ والموضوعية في تقديره، لما يعتبر أصلاً ثابتآ إلا أنه تجنب ذكر قيمة خدمات الموظف المستقبلية، وركز اهتمامه على المصروفات الفعلية المنفقة لتوظيف وتدريب العنصر البشري وطالب بضرورة استهلاكها في استهلاك هذا الأصل. ويرى الباحث بأن العنصر البشري يمكن أن تقسم تكلفة تدريبه على العمر الإنتاجي الذي يقضيه في العمل حتى سن التقاعد، وتتضمن كل تكاليفه الابتدائية عند التعيين والمصروفات الأخرى المرافقة لحياته المهنية، والتي من خلالها يتم الحصول على مورد بشري مهم وفاعل في المنظمة.

المقترح الثاني:- يفترض تسجيل الموارد البشرية كأصل ثابت بناءآ على تكلفة إحلال الموارد الموجودة بموارد ذات مؤهلات مشابهة من سوق العمل، ويضيف أصحاب هذا الاقتراح بأنه لو عرفت المنشأة تكلفة إحلال مواردها البشرية الحالية لفضلت الاستمرار في إستخدامها عن إحلالها ، وهنا يقترح أصحاب هذا الرأي بضرورة رسملة تكلفة الإحلال، والتي يمكن الحصول عليها من سوق العمل وبالنظر إلى هذا الاقتراح فأننا نجد رسملة هذه التكلفة لا يعتمد على أساس موضوعي في القياس، بل يعتمد على تقديرات بحتة، وهذا ايضآ يطلب منا إعادة تقدير الموارد البشرية كل سنة، مما يبعدنا أكثر عن الموضوعية في القياس المحاسبي .

(18-2) تقييم محاسبة الموارد البشرية

ما زالت محاسبة الموارد البشرية (1) تعاني على الرغم من الجهود ومحاولات التأصيل العلمي المبذول – من مشاكل أساسية في القياس المحاسبي وتحقيق الموضوعية والموثوقية في نتائج ذلك القياس . يرى المعارضون أن المشكلة الأساسية الأولى تظهر في أنّ الأصل البشري لا يمكن شراؤه أو امتلاكه أو التحكم في منافعه لفتره طويلة لأسباب قانونية أو طبيعية ، الأمر الذي يجعل الموارد البشرية من الخصوصية بحيث لا يمكن تأصيلها وإظهارها في الميزانية العمومية إلى جانب الأصول الأخرى .على الطرف الأخر ، يرى مؤيدو تأصيل الموارد البشرية أن بعض عناصر القوى العاملة في الواقع تموت أو قد تستقيل لكن المنشأة تستبدلهم وتبقى مستمرة، الأمر الذي يجعل عدم تأصيل الموارد البشرية لمنشأة مستمرة مخالفة للواقع، ويسبب نقصاً جوهرياً في بيانات القوائم المالية. من هذا المنظور يمكن اعتبار رأس المال البشري قابلاً للشراء والى حد ما قابلاً للامتلاك. وهناك مشكلة أخرى تظهر في محاسبة الموارد البشرية، وهي الاعتراف بالخدمات المستقبلية المتوقعة من الأصل البشري فالمعارضون يرون أنه ليست هناك خدمات متوقعة للأصل البشري تستمر بعد السنة الجارية بخلاف الأصول المالية .لذلك تعتبر المحاسبة التقليدية الإنفاق على الأصول البشرية مصروفات جارية لايجوز رسملتها . وهذا الموقف التقليدي يجد تسويغه في التشدد بمراعاة خاصية الموثوقية RELIABILITY في المعلومات المحاسبية ، وبالتالي تطبيق سياسة الحيطة والحذر عند الاعتراف بالعمليات والأحداث والظروف أما المؤيدون فيرون ان الموقف السابق يخالف الواقع، ويضر جوهرياً بملاءمة المعلومات المحاسبية ومنفعتها في اتخاذ القرارات ، فتجاهل التأصيل يجعل المعلومات ناقصة . أن المنشأة تستثمر في العاملين لديها ليس فقط في صورة الإنفاق على التدريب وبرامج التنمية ، بل أيضا في أساليب الرعاية الاجتماعية ورفاه العاملين ... بغرض تكوين أصول بشرية في شكل ولاء العاملين والالتزام بأهداف المنشأة وتنميتها ، وهذا كله يجعل الانفاق على رأس المال البشري انفاقا راسمالياً يؤدي الى منافع ستحصل عليها المنشأة في السنوات المقبلة. (حلوه ، 2003)

المبحث الثاني

ربحية شركات التأمين في الأردن

2-1المقدمة

2-2 نسب الربحية

2-3 نبذه عن شركات التأمين

(1-2) المقدمة

إن مقدار الربح أو الخسارة هو الهاجس الأكبر لدى كل التُجَّار وأصحاب رؤوس الأموال، فكل صاحب مُنشأة يُقدم على استثمار أمواله؛ يكون لديه أمل أن تعود عليه بالربح المُجزي والوفير، وكلما زادت الأرباح كان الأمر أفضل بطبيعة الحال في اللغة تعني كلمة ربح النمو والكسب، فالأرباح تُنمِّي رأس المال وتُعطي مردوداً لصاحبه، ويمكن تعريف الربح في عالم المال والأعمال بأنه مقدار الكسب التجاري من المشروع التجاري أو الخدمي أو الصناعي، ودائماً ما تقترن كلمة الربح مع كلمة الخسارة في القوائم المالية والتي يتم إعدادها خصيصاً من أجل هذه الغاية (مطر، 2003).

(2-2) نسب الربحية

تعتبر الربحية هدف أساسي، وأمر ضروري لبقاء عمل الشركة واستمرارها، وغاية يتطلع إليها المساهمون. وهي عبارة عن العلاقة بين الأرباح التي تحققها الشركة والاستثمارات التي ساهمت في تحقيق هذه الأرباح. لذا نجد أن جهداً كبيراً يوجه نحو الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة بهدف تحقيق أفضل عائد ممكن للمساهمين، لا تقل قيمته عن العائد الممكن تحقيقه على الاستثمارات البديلة التي تتعرض لنفس الدرجة من المخاطر.

وتستخدم نسب الربحية لتقييم قدرة الشركة على توليد الأرباح من أنشطتها التشغيلية مقارنة بالنفقات وغيرها من التكاليف التي تتكبدتها خلال فترة محددة من الزمن. وهي أيضاً أداة هامة لقياس كفاءة الإدارة في استخدام الموارد الموجودة بحوزتها بكفاية، وتدل نسب الربحية التي لها قيمة أعلى مقارنة بالفترات السابقة، أن الشركة تحقق زيادة في المبيعات وبالتالي زيادة في الأرباح. بعض الأمثلة على نسب الربحية: هامش صافي الربح ومجمل الربح، والعائد على الموجودات، والعائد على حقوق المساهمين والعائد على رأس المال المستثمر وصافي ربح السهم (الزبيدي، 2000).

1- نسبة صافي الربح (Net Profit Margin)

طريقة الاحتساب: صافي الربح / صافي المبيعات

وتعتبر هذه النسبة مقياس لمقدار صافي الربح المتحقق بعد الفوائد والضرائب عن كل دينار من صافي المبيعات أو الإيرادات، وأعلى نسبة تشير إلى الشركة الأكثر ربحية، والتي لها سيطرة أفضل على التكاليف بالمقارنة مع الشركات المنافسة الأخرى. هامش الربح يظهر كنسبة مئوية،

على سبيل المثال، نسبة هامش الربح 20%، تعني أن الشركة قد حققت ربحاً صافياً مقداره 0.20 مقابل كل دينار من المبيعات.

وللتحليل المستفيض، لا بد من مقارنة نتائج هذه النسبة بمثيلاتها في السنوات السابقة، وبالنسب المعيارية، أو نسب السوق، حيث أن زيادة الأرباح لا تعني أن هامش الربح للشركة قد تحسن، فإذا زادت التكاليف بمعدل أكبر من معدل المبيعات، فإن ذلك يؤدي إلى انخفاض هامش الربح. على سبيل المثال، إذا كان صافي ربح الشركة مليون دينار، من مبيعات قدرها 10 مليون دينار، فإنه يعطينا هامش ربح 10% (1 مليون دينار / 10 مليون دينار). وإذا ارتفع صافي الربح إلى 1.5 مليون دينار من مبيعات قدرها 20 مليون دينار، فإن هامش الربح للشركة سوف ينخفض إلى 7.5%، وهذا دليل على أن الشركة تحتاج لتحسين سيطرتها على التكاليف. وتجدر الإشارة إلى أن هناك مؤشران مرتبطان بهامش الربح، وهما: صافي ربح السهم وريع السهم. وهذان المؤشران مكملان لنسبة الربحية السابقة، حيث بواسطتهما يتم قياس مدى كفاءة الأداء في تحقيق الأرباح الصافية للمساهمين (الحسنية، 2002).

1- العائد على حقوق الملكية (Return on Equity)

طريقة الاحتساب: (صافي الربح – عوائد الأسهم الممتازة والأقلية) / حقوق الملكية بالأسهم العادية.

وتعرف أيضاً باسم العائد على القيمة الصافية (Return on Net Worth)، وتستخدم لقياس مقدار الربح المتحقق كنسبة مئوية من حقوق المساهمين العاديين، وبالتالي معدل الربح الصافي الذي يجنيه المستثمرون من استثمار أموالهم، كمردود على مخاطرتهم في توظيف أموالهم. وتدل هذه النسبة على مدى كفاءة الإدارة في توظيف أموال المساهمين. وهناك عدد من الصيغ التي يمكن للمستثمرين استخدامها:

احتساب العائد على متوسط حقوق الملكية (Return on Average Common Equity) بقسمة حقوق المساهمين بالأسهم العادية في بداية ونهاية الفترة، لإعطاء صورة أكثر دقة عن ربحية الشركة، وخصوصاً في الحالات التي تكون فيها قيمة حقوق المساهمين قد تغيرت إلى حد كبير خلال السنة المالية.

كما يمكن للمستثمرين استخدام حقوق المساهمين في بداية الفترة، لاحتساب العائد على حقوق المساهمين، وثم إعادة احتساب العائد باستخدام حقوق المساهمين في نهاية الفترة، والفرق بينهما يسمح للمحلل المالي بتحديد التغير في ربحية الشركة خلال الفترة (ربحي، 2008).

2- العائد على الاستثمار (Capital Employed)

طريقة الاحتساب: ربح العمليات قبل الفوائد والضرائب / (مجموع الأصول – المطلوبات المتداولة)

وتدل هذه النسبة على كفاءة وربحية الشركة من الاستثمارات الرأسمالية. ومن وجهة نظر استثمارية، فإن هذه النسبة يجب أن تكون أعلى من معدل الاقتراض، وإلا فإن أي زيادة في الاقتراض ستعمل على تخفيض أرباح المساهمين.

ويمكن احتساب العائد على متوسط رأس المال المستثمر، بقسمة رأس المال المستثمر في بداية ونهاية الفترة، لإعطاء صورة أكثر دقة عن ربحية الشركة، وخصوصاً في الحالات التي يتغير فيها رأس المال المستثمر بشكل كبير خلال السنة المالية. وأحياناً يستخدم المحللون الماليون الربح قبل الفوائد والضرائب، ليشمل الإيرادات والمصروفات الأخرى، حسب الصيغة التالية:

= الربح قبل الفوائد والضرائب / (مجموع الأصول – المطلوبات المتداولة) (الرشيدي ، 2010).

3- حافة مجمل الربح (gross profit)

وهي النسبة التي تبين مدى كفاية هامش الربح الإجمالي لتغطية المصروفات وتحقيق أرباح الشركة كما تبين ما يحققه كل دينار مبيعات من إجمالية الشركة وتحدد بالمعادلة التالية:

حافة مجمل الربح = مجمل الربح / صافي المبيعات

4- نسبة الربح التشغيلي (oprating profit)

وهو مقدار الربح الناتج مطروحاً منه كافة المصاريف التشغيلية والمصاريف الإدارية والعمومية من إجمالي الربح ويتم احتساب نسبة الربح التشغيلي عن طريق المعادلة التالية:

نسبة الربح التشغيلي = الربح التشغيلي / إجمالي المبيعات (النوافلة، 2005).

(3-2) نبذة عن شركات التأمين في الأردن

إن التأمين يعتبر فرع من فروع الاقتصاد الوطني بل يعتبر المظلة الواقية لهذا الاقتصاد حيث يساهم في بناؤه عن طريق حماية المنشات والمؤسسات والشركات والأملاك الخاصة والعامة، وهذه الحماية تكون بشكل تعويض عما يلحق بها من أضرار، كما أن شركات التأمين في الأردن تحرص على اتخاذ ما هو مناسب وأفضل لحماية هذا الاقتصاد من خلال متابعتها وتفاعلها لتغطيات التأمين التي تتطور بشكل دائم.

بلغ عدد شركات التامين العاملة في الأردن في نهاية عام 2013 (28) شركة ومن هذه الشركات وكالة واحدة لشركة تامين أجنبية (الشركة الأميركية للتامين على الحياة "ميتلايف اليكو") وقد بلغ رأسمال 26 شركة تأمين (281.3) مليون دينار في نهاية عام 2013 وفي بداية عام 2014 خرجت شركتا تأمين من القطاع بعد أن قامت هيئة التأمين بإصدار قرار بتصفية شركتين (شركة البركة للتكافل والشركة العربية الألمانية للتأمين) ليصبح عدد الشركات العاملة في السوق حالياً (26) شركة تأمين، وتمارس هذه الشركات حسب الإجازات الممنوحة لها أعمال التامين على المركبات والتامين البحري وتامين الحريق والتامين ضد الحوادث العامة وتأمينات الديون وأعمال تأمين الحياة والتامين الطبي (الاتحاد الأردني لشركات التأمين، 2013).

(4-2)العاملون في قطاع التأمين:

في عام 2013 ارتفع عدد العاملين في قطاع التأمين الأردني بنسبة 1.9% وقد بلغ مجموع العاملين في القطاع 2922 موظف مقارنة مع 2898 موظف عام 2012 (ويشمل العدد العاملين في هيئة التامين والاتحاد الأردني لشركات التامين والشركات الأعضاء ويعمل 2640 موظف من المجموع الاجمالي للقطاع في شركات التامين موزعين من حيث طبيعة عملهم إلى:

الكوادر الإدارية والفنية	الكوادر الإنتاجية
1700	940

شركات التامين في الأردن حسب تخصصها لعام 2014

الشركات التي تزاول التأمينات العامة فقط	الشركات التي تزاول التأمينات العامة والطبي	الشركات التي تزاول التامين على الحياة بالإضافة إلى التأمينات العامة	الشركات المتخصصة بتأمينات الحياة	الشركات المتخصصة بإعادة التامين	المجموع
1	8	16	1	لا يوجد	26

(2-5) الهيئة العامة لشركات التأمين:

تأسست الجمعية الأردنية لشركات التامين عام 1956 كأول هيئة لتنظيم شؤون قطاع التامين في الأردن وفي عام 1946 كانت البداية الأولى للتأمين في الأردن حيث تم تأسيس أول وكالة للتأمين أسسها السيد رؤوف أبو جابر (آنذاك) تابعة لشركة الشرق للتأمين المصرية التي كانت قد تأسست عام 1921 في القاهرة برأس مال مصري فرنسي مشترك، وقد توالت على رئاستها هيئات ضمت في عضويتها الرواد العاملين في مجال التامين في تلك الفترة، وفي عام 1987 تأسس مكتب التامين الإلزامي الموحد للتامين على المركبات وبدا بممارسة أعماله تحت إشراف الجمعية.وقد بقيت الجمعية تمارس أعمالها حتى عام 1989 الذي حدد أهداف الاتحاد وآلية عمله بالإضافة إلى تشكيل مجلس إدارة الإتحاد والمهام التي يقوم بها وتنظيم علاقة الاتحاد مع الجهات والمؤسسات الأخرى.

وفي عام 2008 صدر نظام الاتحاد الأردني لشركات التأمين رقم (107) لسنة 2008 وتعديلاته الذي ألغى النظام السابق للاتحاد رقم (30) لسنة 1989 وتضمن هذا النظام مجموعة من التعديلات والتغييرات كان أبرزها رفع عدد أعضاء مجلس إدارة الإتحاد من خمسة أعضاء الى سبعة أعضاء واتاحة الفرصة للسادة رؤساء مجالس إدارة شركات التأمين ونواب الرؤساء بالإضافة إلى المدراء العامين والمدراء المفوضين للترشح لرئاسة وعضوية مجلس إدارة الإتحاد بالإضافة إلى إعادة صياغة أهداف ومهام الاتحاد ليتولى مجموعة من المهام أبرزها النهوض بالعمل التأميني والارتقاء به والتعاون والتنسيق مع هيئة التأمين والجهات ذات العلاقة بقطاع التأمين محلياً وعربياً، زيادة الوعي التأميني، عقد الندوات والمؤتمرات والدورات التدريبية

وإجراء البحوث والدراسات والإحصائيات المتعلقة بقطاع التأمين، إصدار المطبوعات والنشرات الدورية حول التأمين، تسوية الذمم المالية بين أعضائه من خلال التقاص ووضع آلية لتبادل المعلومات والخبرات والبيانات بين الشركات.

الأرباح والخسائر لشركات التأمين في الأردن لعام 2014

الرقم	اسم الشركة	إجمالي صافي الربح (الخسارة)
1	شركة التأمين الأردنية	1.853.804
2	شركة المنارة للتأمين	2.352.308
3	شركة التأمين الوطنية	326.232
4	شركة فيلادلفيا للتأمين	1.245.306
5	شركة الأردن الدولية للتأمين	3.875.43
6	شركة التأمين الإسلامية	859.65
7	شركة التأمين العربية – الأردن	356.77
8	المجموعة العربية الأردنية للتأمين	1.285.367
9	شركة المجموعة العربية الأوربية للتأمين	1.458.365
10	الشركة العربية الألمانية للتأمين	1.785.589
11	شركة العرب للتأمين	2.943.612
12	الشرق العربي للتأمين	855.975
13	شركة الاتحاد العربي الدولي للتأمين	935.256
14	شركة الضامنون العرب	765.265
15	شركة دلتا للتأمين	2.453.246
16	شركة الأراضي المقدسة للتأمين	1.278.546
17	الشركة الأردنية الفرنسية للتأمين	755.66
18	النسر العربي للتأمين	423.870
19	شركة القدس للتأمين	876.214
20	المتحدة للتأمين	785.365
21	شركة المتوسط والخليج للتأمين	654.258
22	الشركة الأولى للتأمين	1.235.873
23	اليرموك للتأمين	2.124.542
24	الشركة الأردنية الإماراتية للتأمين	543.254
25	شركة الشرق الأوسط للتأمين	1.453.124
26	شركة البركة للتأمين	956.356

رأس مال شركات التأمين في الأردن لعام 2014

الرقم	اسم الشركة	مجموع رأس المال
1	شركة التأمين الأردنية	30.000.000
2	شركة المنارة للتأمين	21.000.000
3	شركة التأمين الوطنية	8.000.000
4	شركة فيلادلفيا للتأمين	9.000.000
5	شركة الأردن الدولية للتأمين	10.100.000
6	شركة التأمين الإسلامية	18.15.000
7	شركة التأمين العربية – الأردن	15.000.000
8	المجموعة العربية الأردنية للتأمين	7.000.000
9	شركة المجموعة العربية الأوربية للتأمين	8.120.000
10	الشركة العربية الألمانية للتأمين	12.000.000
11	شركة العرب للتأمين	11.20.000
12	الشرق العربي للتأمين	33.000.000
13	شركة الاتحاد العربي الدولي للتأمين	7.250.000
14	شركة الضامنون العرب	14.150.000
15	شركة دلتا للتأمين	23.000.000
16	شركة الأراضي المقدسة للتأمين	5.160.000
17	الشركة الأردنية الفرنسية للتأمين	19.000.000
18	النسر العربي للتأمين	12.800.000
19	شركة القدس للتأمين	10.000.000
20	المتحدة للتأمين	7.650.000
21	شركة المتوسط والخليج للتأمين	15.220.000
22	الشركة الأولى للتأمين	9.140.000
23	اليرموك للتأمين	8.325.000
24	الشركة الأردنية الإماراتية للتأمين	14.000.000
25	شركة الشرق الأوسط للتأمين	11.225.000
26	شركة البركة للتأمين	28.000.000

http://www.joif.org

(6-2) الدراسات السابقة

تم الاطلاع على العديد من الدراسات التي تناولت موضوع محاسبة الموارد البشرية ، سواء كان ذلك على الصعيد العربي ، أو العالمي، وتم ذكرهما وفقا لمحورين وهما: الدراسات العربية، والدراسات الأجنبية، كما تم ترتيبها وفقا لتسلسلها الزمني من الأحدث إلى الأقدم.

(2-6-1) الدراسات العربية

1. دراسة (النوافلة، 2005) بعنوان "محاسبة الموارد البشرية وأثرها على اتخاذ القرارات في البنوك التجارية الأردنية"

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أهمية محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية وبيان كيفية القياس والإفصاح عن الموارد البشرية وتحديد القرارات المبنية على محاسبة الموارد البشرية واقتراح معالجة محاسبية لتكلفة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال تصميم نموذج من الاستبانة تضمنت جميع مجالات الدراسة ، تم توزيعها على العينة المكونة من (15) بنكا من البنوك الأردنية حيث تم توزيع (60) استبانة على معدي القوائم المالية ، وتم استرجاع (55) استبانة قابلة للتحليل كما تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية (spss) من أجل تحليل البيانات ، واختبار الفرضيات ، والتوصل إلى النتائج .

وقد توصلت الدراسة إلى أنه توجد أهمية لمحاسبة الموارد البشرية لدى متخذي القرارات الخاصة بالموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية وانه يمكن تطبيق المعالجة المحاسبية المقترحة (التكلفة التاريخية) حيث أنها تحقق المعايير اللازمة للحصول على معالجة مفيدة تتلاءم مع ظروف البنوك التجارية الأردنية وأن تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية حسب المعالجة المحاسبية المقترحة سوف يسهم في تزويد متخذي القرارات بأدوات تحليل مالي جديدة ومفيدة يمكن الاستفادة منها في ترشيد القرارات الخاصة بالموارد البشرية من خلال استحداث نسب مالية جديدة لتكن متاحة في المحاسبة التقليدية. واستنادا إلى ما تم التوصل إليه من نتائج، توصي الدراسة باستخدام العديد من الآليات المعتدلة لتحسين أثر محاسبة الموارد البشرية على اتخاذ القرارات.واستفاد الباحث من هذه الدراسة بالتعرف على أهمية محاسبة الموارد البشرية وبعض طرق تطبيقها.

2. دراسة (محمد، 2008) بعنوان: "نحو إطار مقترح للمحاسبة عن الموارد البشرية القومية لدول الجامعة العربية"

هدفت هذه الدراسة إلى علاج القصور الذي أفقد المحاسبة القومية جزءا كبيراً من أهميتها نتيجة لعدم إظهارها مجهودات المجتمع وإنفاقه على الموارد البشرية باعتبارها أصلا من الأصول الثابتة للمجتمع، وقد تكون أهم من إنشاء المشروعات الكبرى أو المصانع وغيرها من الأصول الملموسة والتأصيل العلمي لتطوير المحاسبة القومية بحيث تعكس بوضوح الإنفاق القومي على تكوين القوى البشرية للمجتمع، وتقوم الدراسة على إثبات أن جزءاً من الإنفاق على القوى البشرية لا يعد إنفاقا جاريا أي إنفاقا استهلاكياً، بل يعد إنفاقا رأسماليا، أي استثمارياً. بالإضافة إلى إيضاح التطوير المقترح في نظام المحاسبة القومية لكل حساب على حدة، بحيث تعكس مجموعة الحسابات مدى مجهودات المجتمع وإنفاقه على التكوين الرأسمالي البشري بجانب إظهار إنفاقها التقليدي للتكوين الرأسمالي الملموس من المشروعات والمصانع. وقد تم إجراء هذه الدراسة على (30) شركة غير مالية خلال الفترة (2004- 2007) ، ويمثل هذا العدد ما نسبته (46%) من الشركات المتداولة في السوق المالي، والتي تم اختيارها على أساس حجم العمليات التي تجريها، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، كان أبرزها إن استخدام أسس ومفاهيم المحاسبة عن الموارد البشرية لإعداد الحسابات القومية يؤدى إلى أن تصبح المحاسبة عن الموارد البشرية القومية أداة أكثر فاعلية للرقابة على تنمية الخطة وتقييم الأداء للقطاعات الاقتصادية المختلفة فيما يتعلق بالموارد البشرية،وتؤدى التعديلات إلى تطبيق مفهوم الموارد البشرية في الحسابات القومية للقطاعات الاقتصادية المختلفة إلى إظهار قيمة الاستثمار في الموارد البشرية كإضافات لرأس مال ويوضع في بند مستقل تحت مسمى الأصول المعنوية (الموارد البشرية)، وأن نتيجة التعديلات المقترحة تزيد من قيمة الإضافات إلى رأس المال القومي بما يعادل الإنفاق القومي في الموارد البشرية للقطاعات الاقتصادية الثلاثة. وقد أوصت الدراسة بضرورة تعزيز الثقة والشفافية في البيانات المالية السنوية وتدعيم تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الشركات .واستفاد الباحث من هذه الدراسة بالتعرف على كيفية اعتبار الإنفاق على الموارد البشرية بالإضافة إلى كيفية إظهار قيمة الاستثمار في الموارد البشرية.

3. دراسة (جمعة، 2008) بعنوان: "محاسبة الموارد البشرية منهج جديد لقياس قيمة خدمات الموارد البشرية"

هدفت هذه الدراسة إلى التعريف بمحاسبة الموارد البشرية والطرق والمناهج المقترحة لتقييم الموارد البشرية والمشاكل والانتقادات التي تواجه كل منها كما هدفت إلى اقتراح معالجات معينة تحاول تجنب تلك المشاكل والانتقادات واقتراح الافصاحات الممكن إجرائها في القوائم المالية. وقد تكونت عينة الدراسة من (5) شركات تم اختيارها عشوائيا من بين (14) شركة أردنية تم الحصول على قوائمها وبياناتها المالية المنشورة خلال الأعوام (2000، 2004).

وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج كان أبرزها أن جميع المعلومات عن الموارد البشرية في الشركات الأردنية عينة الدراسة وردت في تقارير مجالس الإدارة عدا الرواتب والأجور والمنافع الأخرى كانت افصاحات وصفية كالاختصاصات والمؤهلات والإعداد ولم تكن في اغلب الحالات منسقة من سنة لأخرى. كما لم يتم الإفصاح عن نفقات التدريب والتطوير في القوائم المالية إلا لدى عدد محدود من الشركات، أما الشركات الأخرى وخاصة الصناعية منها فمعظمها يشير إلى مواصلة عقد دورات تدريبية وتطويرية، ولكن القوائم الإيضاحية لنفقاتها لا تظهر المصروفات المتحققة بنتيجة تنفيذ تلك الدورات، ولم يتضح مقدار الجهود المبذولة في أنشطة التدريب والتطوير في الشركات المذكورة وقد لوحظ بالنسبة للبنك العربي أن نفقات التدريب تراوحت بين 6% و1% من مجمل المرتبات والأجور والمنافع الأخرى، وهي نسبة قليلة مقارنة مع بنوك أخرى.وقد استفاد الباحث من هذه الدراسة بأخذ جزء من تعريف محاسبة الموارد البشرية والتعرف على بعض المشاكل التي تواجه الموارد البشرية.

4. دراسة (إدريس سيف الدين، 2009) بعنوان: "أثر استخدام محاسبة الموارد البشرية على ربحية الشركات الصناعية في الأردن"

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر استخدام محاسبة الموارد البشرية على ربحية الشركات الصناعية في الأردن ومن الأهداف الأخرى التي تسعى الدراسة لإظهارها بيان أهمية محاسبة الموارد البشرية في الشركات الصناعية في الأردن، وبيان كيفية قياس (الإفصاح) عن الموارد البشرية، وبيان القدرات التي قد تنشأ بالاستعانة بمعلومات محاسبة الموارد البشرية، وبيان المعالجة المحاسبية للموارد البشرية في القوائم المالية في الشركات الصناعية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستعراض نسب الربحية وهي حافة مجمل الربح، حافة صافي الربح، العائد على الأصول، العائد على حقوق الملكية، العائد على الاستثمار .

وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة احصائية لاستخدام محاسبة الموارد البشرية على ربحية الشركات الصناعية ، وأوصت الدراسة بضرورة الإطلاع على تجارب الشركات الكبرى في مجال محاسبة الموارد البشرية وعلى التطبيقات الحديثة لها على الصعيدين الدولي والإقليمي، كما يجب على الشركات الأخذ بنظر الاعتبار عند اتخاذ قرار يخص أي قسم لديها بالمعلومات المتوفرة. وقد استفاد الباحث من هذه الدراسة بشكل كبير من خلال أخذ متغيرات الربحية التي اعتمد عليها الباحث كمتغيرات للدراسة.

5. دراسة (العتيبي، 2009) بعنوان: "دور محاسبة الموارد البشرية في تحسين القدرة التنافسية للمشروعات الخدمية: دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات المتنقلة في دولة الكويت"

تناولت هذه الدراسة بشيء من التفصيل قطاع الاتصالات المتنقلة في دولة الكويت كواحد من أكبر وأهم القطاعات الخدمية، وكيف ساهمت الموارد البشرية التي تمتلكها شركة الاتصالات في تعزيز الوضع التنافسي للشركات من خلال توضيح الاستراتيجيات المتبعة في تطوير الموارد البشرية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانه لجمع البيانات وتحليلها ووزعت على عينة الدراسة بواقع (35) استبانه، وقد تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية (spss) للتوصل إلى نتائج الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى ما يلي أظهرت الدراسة وجود علاقة قوية بين ما توفره محاسبة الموارد البشرية من معلومات وبين نجاح عملية التخطيط ورقابة حركة الموارد البشرية من والى شركات الاتصالات المتنقلة الكويتية، أظهرت النتائج أن الموارد البشرية في الشركات التي تعالج محاسبيا وتعتبر أصلا من أصول الشركة ولا تدخل في بنود التكاليف ولا توجد صعوبة في نقل فكرة أن الموارد البشرية تعتبر أصلا من أصول الشركة وليس تكلفة من وجهة نظر المديرين وأصحاب القرار المحاسبي في شركات الاتصالات المتنقلة الكويتية.

وأوصت الدراسة بما يلي تأسيس معيار أو قانون محاسبي خاص بها يصدر عن ديوان المحاسبة الكويتي بحيث يشرح هذا القانون أو المعيار كيفية احتساب الموارد البشرية كأصول والطرق المتبعة للإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في القوائم المالية بالإضافة إلى تعميم القانون على كافة الشركات العاملة في الكويت من غير شركات الاتصالات المتنقلة وضرورة تدريب وتعريف المدققين الداخليين والخارجيين بمسألة المحاسبة عن الموارد البشرية، حتى يكونوا على دراية كاملة بأسسها مما يسهم في عملية التقييم والإفصاح المحاسبي السليم لأصول الموارد البشرية

ضمن الأصول الأخرى للشركة.وقد استفاد الباحث من هذه الدراسة بمعرفة مدى اتفاق محاسبة الموارد البشرية مع المعايير والقوانين في طريقة الاحتساب.

6. دراسة (المطيري، 2010) بعنوان: "تطبيق نظم محاسبة الموارد البشرية في الشركات المساهمة العامة بدولة الكويت: المبررات والمبادئ والمعوقات"

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى تطبيق نظم محاسبة الموارد البشرية في الشركات المساهمة بدولة الكويت ومبررات ومبادئ ومعوقات التطبيق.وتكون مجتمع الدراسة من كافة شركات المساهمة العامة في سوق المال الكويتي، بينما تكونت عينة الدراسة من (65) مديرا من المدراء الماليين ورؤساء أقسام المحاسبة، والمدققين .

وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج ومنها إن تأييد عينة الدراسة لمبررات تطبيق نظام المحاسبة على الموارد البشرية في الشركات المساهمة العامة بدولة الكويت هي بشكل عام متوسطة أما على مستوى الفئات المشمولة (المديرين، المدققين الداخليين، المدققين الخارجيين) في عينة الدراسة فقد كانت فئة المديرين الماليين هي الأكثر تأييدا في حين كانت فئة المدققين الخارجيين هي الأقل تأييدا وإن تأييد عينة الدراسة للمبادئ والقواعد التي تحكم تطبيق النظام هو بشكل عام مرتفع.

وقد أوصت الدراسة بما يلي تشجيع الشركات المساهمة العامة بدولة الكويت على تطبيق نظام للمحاسبة عن الموارد البشرية في الشركة لما يوفره من معلومات مناسبة عن تكلفة ونوعية تلك الموارد يمكن الإفصاح عنها في القوائم المالية المنشورة لتلك الشركات واستخدام أسلوب التكلفة التاريخية في قياس تكلفة الموارد البشرية للشركة. وقد استفاد الباحث من هذه الدراسة بمعرفة المبادئ والمعوقات والمبررات التي تعتمد عليها محاسبة الموارد البشرية.

7. دراسة (المعموري، 2012) بعنوان: "تحديات الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية: دراسة انتقادية لدعم توجهات الإدارة في ظل عصر العولمة"

هدفت هذه الدراسة إلى بيان جوانب الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية استنادا الإطار الفكري للمحاسبة المالية، إلى جانب بيان المحددات والقيود التي تحكم القياس المحاسبي عن الموارد البشرية. ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم الاعتماد على المنهج الاستدلالي من خلال تناول الجوانب المتعلقة بموضوع الدراسة والتي تمثلت بالإطار العام للنظرة الصحيحة والصادقة والقياس المحاسبي، والمعالجة المحاسبية عن الموارد البشرية ومحدداتها. ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعداد استبانه مكونة من (41) فقرة تغطي فرضيات الدراسة، وتم توزيعها على (112) فردا

من الموظفين في الأقسام الادارية والمالية وتم استخدام برنامج الرزم الإحصائية (spss) لتحليل البيانات.

وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن من أهم محددات الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية المتعلقة بالفكر المحاسبي بعدم وجود تعريف محاسبي للموارد البشرية معتمد في الإطار الفكري للمحاسبة، إلى جانب عدم تماثل وتطابق مقاييس وقواعد الموارد البشرية. وقد أوصت الدراسة بضرورة ضم محاسبة الموارد البشرية إلى فرع المحاسبة المالية واعتبارها جزءا من هذا الفرع من فروع المحاسبة ، كما أوصت بضرورة تطبيق دراسات تشمل بيان كيفية المعالجة المحاسبية لمحاسبة الموارد البشرية وتبين أهمية محاسبة الموارد البشرية . وقد استفاد الباحث من هذه الدراسة بمعرفة جوانب الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية بالإضافة إلى معرفة بعض المحددات والقيود التي تواجه محاسبة الموارد البشرية.

8. دراسة الصقر (2013) بعنوان: "محاسبة الموارد البشرية: المفهوم والأهمية (دراسة على عينة من الشركات العراقية في البصرة)"

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أهمية الإفصاح عن عنصر الموارد البشرية كأحد عناصر الأصول، إلى جانب توضيح أهداف محاسبة الموارد البشرية وأثر تطبيقها على كل من الإدارة والمستثمرين والأفراد في الشركة ، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تصميم استبانه وتوزيعها على عينة الدراسة المتمثلة بعدد من شركات القطاع الخاص العراقية العاملة في محافظة البصرة في مختلف المجالات. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن الشركات العراقية بشكل عام ليس لديها معرفة بمحاسبة الموارد البشرية، وأن تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الشركات العراقية يؤدي إلى توفير معلومات تفيد المستثمرين في تحسين قراراتهم الاستثمارية. وقد أوصت الدراسة بإجراء العديد من الدراسات على محاسبة الموارد البشرية بحيث تتناول جميع أبعاد محاسبة الموارد البشرية من حيث كيفية تطبيقها والقواعد التي تقوم عليها ومن حيث ملائمتها بالنسبة للشركات والقطاعات كما أوصت الدراسة بضرورة تفعيل تطبيق محاسبة الموارد البشرية في جميع القطاعات التي تتلاءم مع طبيعة عملها . وقد استفاد الباحث من هذه الدراسة بترسيخ مفهوم وأهمية محاسبة الموارد البشرية .

(2-6-1) الدراسات باللغة الإنجليزية

1. دراسة (Toulson & Dewe,2004) بعنوان: (محاسبة الموارد البشرية كأداة قياس)

"HR accounting as measurement tool"

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح أهمية الموارد البشرية من حيث ارتباطها باستراتيجيات المنظمة والموارد البشرية، واستخدمت الدراسة طريقة الاستبيان المسحي لجميع البيانات مستخدمة مقاييس متنوعة في التحليل من أجل التوصل إلى النتائج الخاصة ببيان أهمية قياس الموارد البشرية بالنسبة لمنظمات الأعمال، وقد خلصت الدراسة إلى أن اغلب الإدارات المتقدمة في المنظمات تعتقد بأهمية قياس الموارد البشرية بالنسبة لمنظماتهم، وأن هذا القياس مهم بشكل خاص لإدارة الموارد البشرية إذ تعطي أولوية أكبر لاستراتيجيات الموارد البشرية، من أجل ضمان أداء ذي نوعية عالية، وتحسين الكفاءة الإنتاجية بشكل مؤثر وأوصت بضرورة قيام الهيئات المهنية القائمة على تنظيم ممارسة مهنة المحاسبة القانونية في الأردن إلى إصدار تشريعات تنص على دعم ومساعدة الشركات على تأسيس أسس لمحاسبة الموارد البشرية ذات كفاءة وفاعلية عالية. وقد استفاد الباحث من هذه الدراسة بمعرفة المقومات التي تعمل على تحسي كفاءة الموارد البشرية .

2. دراسة (Herman,2005) بعنوان: (محاسبة الموارد البشرية ومعوقات التحول إلى المستقبل)

"A Human Resource Accounting Transmission Shifting From Failure to a Future"

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح كيفية تسجيل رأس المال البشري كمبلغ يقرضه العاملون لرب العمل مقابل إثبات الأصول البشرية، بالإضافة إلى اقتراح معالجة المطلوبات على غرار الإيداعات تحت الطلب، أو الإيجارة طويلة الأجل أو كالتزامات طارئة يرتبط تحقيقها بأحداث وظروف مستقبلية. وقد توصلت الدراسة إلى أنه إذا كان احتمال الخسارة أقل تأكيدا فيمكن التقرير عن الأصول كإيضاح مرفق بالقوائم المالية، واقترحت الدراسة حل مشكلة الملكية من خلال المعالجة على أساس الالتزامات الطارئة، علماً بأن مسألة الالتزامات الطارئة الناجمة عن مسؤولية المنظمة تجاه العاملين فيها ليست مسألة جديدة، ولم تقدم الدراسة أي مقترح بشأن مشكلة التقييم. وقد توصلت الدراسة إلى بيان كيفية تسجيل الالتزامات والإيجارات الذي قد يرتبط تحقيقها بأحداث وظروف مستقبلية . وقد أوصت الدراسة بضرورة إجراء دراسات تبين كيفية رسملة

رأس المال البشري .وقد استفاد الباحث من هذه الدراسة بمعرفة المعوقات التي قد تواجه محاسبة الموارد البشرية من ناحية التطور.

3. دراسة (Tang, 2005) بعنوان: (الموارد البشرية وفائدة تكلفتها الاستبدالية)

"Human Resource Replacement Cost-Measures and Usefulness"

هدفت هذه الدراسة إلى تطوير بعض الأساليب التي تربط بين كلفة الاستبدال للموارد البشرية واتخاذ القرارات المتعلقة بإدارة هذه الموارد من خلال تحليل حالة دراسية واحدة ، في قطاع النقل في الصين، وقد تم قياس إدارة الأرباح من خلال المستحقات الاختيارية باستخدام نموذج جونز والحصول على بيانات متغيرات الدراسة من واقع التقارير المالية وقام الباحثون بتطوير نموذج للانحدار المتعدد وتبين أن نتائج هذه الدراسة لها آثار هامة وتدعم وتشجع تطبيق محاسبة الموارد البشرية، وتوصلت الدراسة أيضا إلى ضرورة الاستعانة بتحليل العوامل غير الكمية المؤثرة في القرارات المتعلقة بالموارد البشرية. وقد أوصت الدراسة بضرورة استخدام بعض العوامل التي تؤثر على كلفة الاستبدال ودورها في تطوير محاسبة الموارد البشرية وتدعيمها في اتخاذ القرارات . وقد استفاد الباحث من هذه الدراسة بمعرفة الأساليب التي تربط بين كلفة الاستبدال للموارد البشرية واتخاذ القرارات.

4. دراسة (Tiwari,2006) بعنوان: (محاسبة الموارد البشرية: أبعادها الجديدة)

"Human Resource Accounting: A New Dimension"

هدفت هذه الدراسة إلى عرض نموذج لمحاسبة الموارد البشرية، يشتمل على جانبين، هما: رسملة القيمة الحالية للمرتبات والأجور، ورسملة بنود الاتفاق على تدريب وتطوير الموارد البشرية،كما تم عرض طريقة خاصة لقيد هذه المبالغ في السجلات وإطفائها دورياً حسب العمر الخدمي لهذه الموارد. وقد توصلت الدراسة إلى أن الطريقة المعروضة لم تخلو من التقديرات التحكمية إضافة إلى التعقيد الذي يرافق رسملة الإيرادات غير العادية بالنسبة لبعض أصناف العاملين، مفترضا أن هذه الإيرادات ناجمة عن مواهب ومهارات هذه الفئات وأوصت الدراسة بضرورة تفعيل نظام الموارد البشرية وإجراء دراسات تبين أبعاد حديثة لنظام معلومات الموارد البشرية. وقد استفاد الباحث من هذه الدراسة بمعرفة جوانب محاسبة الموارد البشرية .

5. دراسة (Wang, et.al، 2006) بعنوان: (نظام المحاسبة عن رأس المال البشري في الحسابات القومية)

"Accounting System for Human Capital in the National Accounts"

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز الأهمية النسبية لنظام المحاسبة عن رأس المال البشري في الحسابات القومية وأظهرت الدراسة أن إدراج قيمة رأس المال البشري في إطار نظام الحسابات القومية سوف يساهم في زيادة القيمة الاقتصادية للأصول العامة، كما تعرضت الدراسة لأهم التغيرات التي تحدث في المدخلات والمخرجات والحسابات القومية عند قياس وتقييم الأصول البشرية التي تم تقسيمها إلى نوعين هما: رأس المال البشري مثل العمال، ورأس المال الفكري مثل البراءات وحقوق الاختراع وإدخالها ضمن الحسابات القومية، وأظهرت نتائج التحليل دعم نظام المحاسبة عن رأس المال البشري لان لمديري والمالكين هم أكثر الناس اطلاعا على أمور الشركة وهذا يؤثر سلبا على قوة الهيكل الإداري وأوصت باستخدام العديد من الآليات المعتدلة للتقليل من هذه الآثار. وقد استفاد الباحث من هذه الدراسة بمعرفة الأهمية النسبية لرأس المال البشري .

6. دراسة (Al-Mamun،2009) بعنوان: (العلاقة بين خصائص الشركات في بنغلادش ومستوى الإفصاح عن محاسبة الموارد البشرية)

"Human Resource Accounting Disclosure of Bangladeshi Companies and Its Association With Corporate Characteristics"

هدفت هذه الدراسة إلى بيان العلاقة بين خصائص الشركة ومستوى الإفصاح عن محاسبة الموارد البشرية في (55) شركة في بنغلادش تم اختيارها بطريقه عشوائية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانه وزعت على عينة الدراسة وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية ومقاييس النزعة المركزية لتحليل البيانات وتم اختبار فرضيات الدراسة اختبار (ت) واختبار تحليل التباين الثلاثي واختبار شفية للمقارنات البعدية، واستخدام كرونباخ ألفا لاختبار درجة مصداقية البيانات وقد توصلت الدراسة إلى أن الشركات المختارة تفصح بنسبة 25% من فقرات محاسبة الموارد البشرية، وأن هناك علاقة ارتباط داله إحصائيا بين حجم الشركة وربحيتها بالإضافة إلى أنه لا يؤثر الإفصاح عن محاسبة الموارد البشرية على عمر الشركة. وقد استفاد الباحث من هذه الدراسة بمعرفة مستوى الإفصاح لمحاسبة الموارد البشرية .

7. دراسة (Izedonme et al, 2013) بعنوان: (محاسبة الموارد البشرية وأثرها على أداء المنظمات)

"Human Resource Accounting and its Impact on Organizational Performance"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر محاسبة الموارد البشرية على أداء المنظمات في نيجيريا لعام 2009. ولتحقيق هدف الدراسة فقد تم إتباع المنهج الوصفي التحليل من خلال بناء نموذج لتحليل الانحدار وتحليله باستخدام طريقة المربعات الصغرى، حيث تكونت عينة الدراسة من (30) شركة مدرجة في بورصة نيجيريا. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لمحاسبة الموارد البشرية على أداء الشركات في نيجيريا. وقد أوصت الدراسة بتدعيم أبعاد محاسبة الموارد البشرية التي تؤثر على أداء المنظمات وضرورة تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المنظمات الربحية وغير الربحية وذلك لبيان أثر محاسبة الموارد البشرية على الربحية في هذه المنظمات .وقد استفاد الباحث من هذه الدراسة معرفة درجة تأثير محاسبة الموارد البشرية على المنظمات.

8. دراسة (Okpako et al, 2014) بعنوان: (محاسبة الموارد البشرية وأداء الشركات)

"Human Resource Accounting and Firm Performance"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين محاسبة الموارد البشرية وأداء الشركات في نيجيريا، ولتحقيق هدف الدراسة فقد تم إتباع المنهج الوصفي التحليل من خلال تصميم استبانة وتوزيعها على عينة الدراسة والتي تكونت من (7) شركات مدرجة في بورصة نيجيريا، حيث بلغ عدد الاستبانات الموزعة على تلك الشركات (260) استبانة. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لمحاسبة الموارد البشرية على أداء الشركات في نيجيريا. وقد أوصت الدراسة بضرورة إجراء العديد من الدراسات تبين طرق تحسين العلاقة بين محاسبة الموارد البشرية وأداء الشركات من خلال بيان أهمية محاسبة الموارد البشرية بالنسبة لهذه الشركات .وقد استفاد الباحث من هذه الدراسة بترسيخ معرفة الأثر لمحاسبة الموارد البشرية على أداء الشركات.

9. دراسة (Shukla and Naghshbandi, 2014) بعنوان: (أثر محاسبة الموارد البشرية على صنع قرارات المدراء في المنظمات)

"Impact of Human Resource Accounting on Managers Decision Makings in Organizations"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر محاسبة الموارد البشرية على صنع قرارات المدراء في الهند خلال الأعوام (2008-2011). ولتحقيق هدف الدراسة فقد تم إتباع المنهج الوصفي التحليل من خلال بناء نموذج لتحليل الانحدار وتحليله باستخدام طريقة المربعات الصغرى، حيث تكونت عينة الدراسة من (500) شركة مدرجة في بورصة الهند. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لمحاسبة الموارد البشرية على صنع قرارات المدراء في الهند . وقد أوصت الدراسة بضرورة إجراء العديد من الدراسات تبين أهمية محاسبة الموارد البشرية وتبين كيفية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المنظمات بالإضافة إلى ضرورة بيان دور محاسبة الموارد البشرية في عمل المنظمات. وقد استفاد الباحث من هذه الدراسة بمعرفة أثر محاسبة الموارد البشرية على اتخاذ القرارات.

(2-7) ما تتميز به هذه الدراسة عن الدراسات السابقة

بعد استعراض الدراسات السابقة فانه وحسب علم الباحث تبين أن دراسة أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحسين ربحية شركات التأمين في الأردن تعتبر من الدراسات الحديثة وتتميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بأنها:

1- تبحث في طرق تحسين ربحية شركات التأمين من خلال أهمية الموارد البشرية في شركات التأمين وما تشكله من مورد هام من بين مواردها التي تستخدم في هذه الشركات.

2- توضح ماهية المحاسبة عن الموارد البشرية وأهدافها وفروضها ومراحل تطورها .

وقد قام الباحث بأخذ متغيرات الربحية التي تم أخذها في دراسة ادريس، وقد قام الباحث بدراسة تفصيلية لمحاسبة الموارد البشرية من حيث تعريفها وأهميتها وأهدافها ومقوماتها، بالإضافة إلى أنها تركز على شركات التأمين لما لهذا القطاع من دور حيوي في الاقتصاد الوطني، واختلفت هذه الدراسة عن دراسة ادريس بأن دراسة الباحث اشتملت على استبانه جاءت أسئلتها تفصيلية بينما دراسة ادريس تطرق فيها الباحث إلى تحليل القوائم المالية كما

أن هذه الدراسة بينت دور محاسبة الموارد البشرية في تحسين الربحية في شركات قطاع التأمين وتختلف هذه الدراسة أيضا عن دراسة (إدريس، 2009) أن هذه الدراسة تم تطبيقها على شركات التأمين الأردنية بينما دراسة إدريس، طبقت على الشركات الصناعية واهتمت هذه الدراسة بشكل تفصيلي بمحاسبة الموارد البشرية لأهميتها للعنصر البشري لأنه يعتبر جزء من النظام الذي يؤثر في عمل المنظمة.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

3-1المقدمة

3-2 مصادر جمع البيانات

3-3 أداة الدراسة

3- 4مجتمع وعينة الدراسة

3-5 الاختبارات الخاصة بأداة القياس

3-5-1 صدق الأداة

3-5-2ثبات أداة الدراسة

3-5-3 وصف الخصائص الشخصية لعينة الدراسة

3-6 الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

(3-1) المقدمة

تناول هذا الفصل وصفا لمجتمع الدراسة وعينتها والأداة المستخدمة وإجراءات بنائها وتطويرها والخطوات اللازمة لتحقيق صدقها وثباتها والطرق الإحصائية المستخدمة للوصول إلى معرفة نتائج الدراسة.

(3-2) مصادر جمع البيانات

تتبع هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال جمع البيانات المتعلقة بتطبيق محاسبة الموارد البشرية في شركات التأمين الأردنية، ومدى تأثيرها في تحسين ربحية هذه الشركات. ويتطرق هذا المنهج إلى أسلوبين لجمع البيانات:

المصادر الثانوية: ويتم جمع المعلومات المتعلقة بالدراسة من الكتب والدوريات والأبحاث، وذلك بهدف تشكيل رؤية واضحة لمحاور مشكلة الدراسة وبقصد جمع البيانات اللازمة حول المشكلة وتحليلها وتفسيرها.

المصادر الأولية: وتعتمد على جمع البيانات من المستجيبين عن طريق استبانه قام الباحث بإعدادها، وهذه الاستبانة، تحتوي على أسئلة واضحة حول فرضيات الدراسة يجيب عنها المستجيبين وهم وحدة التحليل الممثلة لعينة الدراسة وتتكون من عينة من المختصين في الإدارات المالية في شركات التأمين الأردنية.

(3-3) أداة الدراسة

قام الباحث باستخدام استبانة مكونة من 38 فقرة، منتمية إلى خمس مجالات، وهي أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة مجمل الربح، وأثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة صافي الربح، وأثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على معدل العائد على حقوق الملكية، وأثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على معدل العائد على الاستثمار، وأثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة الربح التشغيلي.

(3-4) مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من المدراء الماليين ورئيس قسم الحسابات والمدققين والمحاسبين الذين يعملون في أقسام المحاسبة في شركات التأمين الأردنية المدرجة في سوق عمان المالي لعام 2013 والتي يبلغ عددها (26) شركة تأمين (الاتحاد الأردني لشركات التأمين، 2013) وتعمل

هذه الأقسام بالأعمال المحاسبية وهي قادرة على تقيم مدى التزامها بتطبيق محاسبة الموارد البشرية وتأثيرها في تحسين ربحية هذه الشركات، وسيتم اعتبار مجتمع الدراسة هو عينة الدراسة مكونه من (26) شركة تأمين بنسبة (100%) حيث قام الباحث بتوزيع الاستبانة على 80 موظف في هذه الشركات من المدراء الماليين ورئيس قسم الحسابات والمدققين والمحاسبين العاملين في تلك الشركات، وتم استرداد 58 استبانة من الاستبانات التي تم توزيعها.

حيث يعتقد الباحث أن مجتمع الدراسة المذكور (المدراء الماليين، رئيس قسم الحسابات، المدققين، المحاسبين) هم الأشخاص المؤهلين وذو العلاقة بالتأثير على تطبيق محاسبة الموارد البشرية وذلك بسبب اطلاعهم الواسع على القوائم المالية في الشركات واطلاعهم على الأرباح التي تحققها الشركات.

(3-5) الاختبارات الخاصة بأداة القياس

(3-5-1) صدق الأداة

للتحقق من صدق الأداة، تم عرض الاستبانة على مجموعة من المتخصصين في المحاسبة، وبعد الإطلاع على اقتراحات وملاحظاتهم اعتمد الباحث على الفقرات التي تم إقرارها، بعد أن تم حذف بعض الفقرات التي لم تكن ممثلة تماما للمحور الذي وضعت فيه، وتم استبعاد جميع الفقرات التي اتفق على عدم صلاحيتها أو تعديلها بما يتلاءم مع طبيعة الدراسة.

(3-5-2) ثبات أداة الدراسة

لاختبار ثبات أداة الدراسة تم استخدام اختبار كرونباخ ألفا لأسئلة الدراسة لكل مجال على حدة، ولأسئلة الاستبانة مجتمعة، وكانت النتائج على النحو التالي:

جدول (2)

اختبار كرونباخ ألفا

الأسئلة	قيمة كرونباخ ألفا (%)
أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة مجمل الربح	%80.9
أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة صافي الربح	%81.3
أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على معدل العائد على حقوق الملكية	%83.1
أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على معدل العائد على الاستثمار	%79.6
أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة الربح التشغيلي	%81.7
الأسئلة مجتمعة	**%82.8**

من إعداد الباحث

من خلال الجدول رقم (2) السابق يتبين لنا أن قيمة معامل كرونباخ ألفا قد تراوحت بين (79.6%) إلى (83.1%)، وهي قيم مرتفعة وتدل على اتساق عال بين أسئلة الدراسة وتدل على الثقة العالية بنتائج الدراسة، حيث تعبر القيمة (60%) الحد الأدنى للوثوق من نتائج الدراسة، وتعتبر القيمة (ضعيفة إذا كانت أقل من 60%، ومقبولة إذا كانت من 61%- 79%، وجيدة إذا كانت 80% فأكثر) (Sekaran and Bougie, 2010). وبالنسبة لقيمة معامل كرونباخ ألفا للمجالات ككل فقد بلغ (82.8%) وهي قيمة مرتفعة.

(3-5-3) وصف الخصائص الشخصية لعينة الدراسة

جدول (3)

توزيع أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الشخصية

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	دبلوم	9	15.5
	بكالوريوس	30	51.7
	ماجستير	15	25.9
	دكتوراه	4	6.9
المجموع		58	100.0
التخصص العلمي	محاسبة	34	58.6
	نظم معلومات محاسبية	7	12.1
	اقتصاد	7	12.1
	علوم مالية ومصرفية	2	3.4
	إدارة أعمال	8	13.8
المجموع		58	100.0
الخبرة العملية	أقل من 5 سنوات	37	63.8
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	9	15.5
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	12	20.7
المجموع		58	100.0
المسمى الوظيفي	مدير مالي	5	8.6
	محاسب	25	43.1
	رئيس قسم	19	32.8
	مدقق	9	15.5
المجموع		58	100.0
تقوم الشركة بتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية	نعم	58	100
	لا	-	-
المجموع		58	100.0

من إعداد الباحث

من خلال الجدول رقم (3) يتبين لنا ما يلي:

- **المؤهل العلمي:** معظم أفراد العينة هم ممن مؤهلهم العلمي (بكالوريوس)، حيث بلغ عددهم (30) فردا بنسبة (51.7%)، يليهم الأفراد الذين مؤهلهم العلمي (ماجستير)، حيث بلغ عددهم (15) فردا بنسبة (25.9%)، ثم الأفراد الذين مؤهلهم العلمي (دبلوم)، والذين بلغ عددهم (9) أفراد بنسبة (15.5%)، وأخيراً الأفراد الذين مؤهلهم العلمي (دكتوراه)، حيث بلغ عددهم (4) أفراد بنسبة (6.9%) .
- **التخصص العلمي :** معظم أفراد العينة هم ممن تخصصهم العلمي (محاسبة)، حيث بلغ عددهم (34) فردا بنسبة (58.6%)، يليهم أفراد العينة ممن تخصصهم العلمي (إدارة أعمال)، حيث بلغ عددهم (8) فردا بنسبة (13.8%)، ثم الأفراد الذين تخصصهم العلمي (نظم معلومات محاسبية) و(اقتصاد) والذين بلغ عددهم (7) فردا وبنسبة (12.1%) لكل فئة منهم، وأخيرا أفراد العينة الذين تخصصهم العلمي (علوم مالية ومصرفية)، حيث بلغ عددهم (2) فردا بنسبة (3.4%).
- **الخبرة العملية:** معظم أفراد العينة هم ممن خبرتهم العملية (أقل من 5 سنوات)، حيث بلغ عددهم (37) فردا بنسبة (63.8%)، يليهم الأفراد الذين تتراوح خبرتهم العملية بين (10 إلى أقل من 15 سنة)، حيث بلغ عددهم (12) فردا بنسبة (20.7%)، وأخيراً الأفراد الذين تتراوح خبرتهم العملية من (من 5 إلى أقل من 10 سنوات)، والذين بلغ عددهم (9) فردا بنسبة (15.5%).
- **المسمى الوظيفي:** معظم أفراد العينة هم ممن يشغلون وظيفة (محاسب)، حيث بلغ عددهم (25) فردا بنسبة (43.1%)، يليهم الأفراد الذين يشغلون وظيفة (رئيس قسم)، حيث بلغ عددهم (19) فردا بنسبة (32.8%)، ثم الأفراد الذين يشغلون وظيفة (مدقق)، والذين بلغ عددهم (9) فردا بنسبة (15.5%)، وأخيرا الأفراد الذين يشغلون وظيفة (مدير مالي)، والذين بلغ عددهم (5) فرداً وبنسبة (8.6%).
- **تقوم الشركة بتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية:** جميع شركات التأمين الشركة عينة الدراسة تقوم بتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية، حيث أجمعت جميع عينة الدراسة على هذا، وبنسبة (100%).

(6-3) الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

تم تحليل البيانات باستخدام من برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وفيما يلي أهم الأساليب التي سيتم استخدامها:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: ومنها استخدام التوزيع التكراري، والنسب المئوية، والوسط الحسابي والانحراف المعياري.
- تحليل الانحدار المتعدد: لاختبار فرضيات الدراسة.

الفصل الرابع

تحليل ومناقشة نتائج الدراسة واختبار الفرضيات

4-1 المقدمة

4-2 تحليل ومناقشة النتائج

4-3 اختبار فرضيات الدراسة

(1-4) المقدمة

يتضمن هذا الفصل عرضا للنتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها بعد تحليل بيانات أداة الدراسة، وسيتم الكشف عن دلالات الفروق لمتغيرات الدراسة، ومعرفة طبيعة العلاقة بين المتغيرات، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة.

(2-4) تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

لمناقشة أبعاد الدراسة تم احتساب المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة، وذلك بهدف قياس اتجاهاتهم بشكل عام نحو فقرات أداة الدراسة.

وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) لقياس الأبعاد المتعلقة بأبعاد الدراسة.

حيث تم احتساب المتوسطات الحسابية لكل سؤال من الأسئلة المكونة للبعد الواحد كل على حدة، ثم بعد ذلك تجمع هذه المتوسطات لحساب المتوسط الكلي (العام) للبعد.

ويبين الجدول رقم (4) معيار المقياس الذي تم على أساسه التحليل بناءً على قيم المتوسط الحسابي:

الجدول رقم (4)

مقياس التحليل الإحصائي

المتوسط الحسابي	الدرجة
2.33−1	متدنية
3.66−2.34	متوسطة
5−3.67	عالية

وقد تم احتساب المقياس تبعاً لمقياس ليكرت الخماسي وعلى النحو التالي:

درجة المقياس = (الحد الأعلى – الحد الأدنى) / عدد المستويات = $\frac{5-1}{3} = 1.33$

المجال الأول: أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة مجمل الربح

الجدول رقم (5)

أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة مجمل الربح

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1	تعمل محاسبة الموارد البشرية على زيادة عدد الوحدات المباعة مما يؤثر على تحسين مجمل الربح	4.724	0.450	مرتفع	1
2	تحقق الشركة أهدافها في تحسين مجمل الربح بتوفير المعلومات الإدارية المالية في الموارد البشرية	4.172	0.381	مرتفع	7
3	تحقق الشركة أهدافها في تحسين مجمل الربح بتوفير المعلومات الإدارية غير المالية في الموارد البشرية	4.379	0.616	مرتفع	4
4	تعمل محاسبة الموارد البشرية على زيادة أسعار البيع للوحدات المباعة مما ينعكس على تحسين مجمل الربح	3.965	0.793	مرتفع	9
5	تعمل محاسبة الموارد البشرية على خفض كلف المبيعات مما يؤثر على تحسين مجمل الربح في الشركة	4.396	0.699	مرتفع	3
6	تعمل محاسبة الموارد البشرية على تطوير مهارات الأفراد لتحسين مجمل الربح	4.241	0.732	مرتفع	5
7	تعمل محاسبة الموارد البشرية على تقليل تكاليف النقل الداخلي مما يؤثر على تحسين مجمل الربح	4.241	0.601	مرتفع	5
8	تعمل محاسبة الموارد البشرية على تقليل مصاريف المشتريات الأخرى مما يؤثر على تحسين مجمل الربح	4.448	0.679	مرتفع	2
9	تعمل محاسبة الموارد البشرية على زيادة الخصم المكتسب بشكل كامل مما يؤثر على تحسين مجمل الربح	4.120	0.751	مرتفع	8
المتوسط الحسابي للمجال ككل		**4.298**	**0.634**	**مرتفع**	

من إعداد الباحث

من الجدول رقم (5) يتبين لنا ما يلي:

- اتجهت إجابات أفراد العينة حول الأسئلة المتعلقة بالبعد الأول والمتمثل بأثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة مجمل الربح نحو الموافقة، حيث بلغ أقل متوسط حسابي (3.965) وهو يدل على الموافقة فيما يتعلق بالسؤال الرابع (تعمل محاسبة الموارد البشرية على زيادة أسعار البيع للوحدات المباعة مما ينعكس على تحسين مجمل الربح)، كما وبلغ أعلى متوسط حسابي (4.724) وهو يدل على الموافقة فيما يتعلق بالسؤال الأول (تعمل محاسبة الموارد البشرية على زيادة عدد الوحدات المباعة مما يؤثر على تحسين مجمل الربح).
- بلغ معدل الأوساط الحسابية لأسئلة هذا البعد (4.298) وهو يشير إلى الموافقة فيما يتعلق بأثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة مجمل الربح.

المجال الثاني: أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة صافي الربح

الجدول رقم (6)

أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة صافي الربح

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1	تعمل إدارة الموارد البشرية على وضع برامج محددة لتحسين صافي الربح في الشركة	4.775	0.497	مرتفع	1
2	تقوم محاسبة الموارد البشرية في اتخاذ القرار الأنسب في اختيار الاستثمارات المربحة وبالتالي تحسين صافي الربح	4.069	0.671	مرتفع	7
3	تقوم محاسبة الموارد البشرية باستغلال المساحات والأصول غير المستغلة وتأجيرها مما ينعكس إيجابا على تحسين صافي الربح	4.189	0.826	مرتفع	4
4	تعمل محاسبة الموارد البشرية على تخفيض المصاريف الإدارية والعمومية مما يؤدي إلى تحسين صافي ربح الشركة	4.086	0.800	مرتفع	6
5	تعمل محاسبة الموارد البشرية على التقليل من الحاجة إلى الاقتراض قدر الإمكان لتقليل الفوائد المترتبة عليها	3.965	0.897	مرتفع	8

6	تعمل محاسبة الموارد البشرية على تخفيض المصاريف البيعية وبالتالي تحقي إيرادات مما يؤثر على تحسين صافي الربح في الشركة	4.172	0.901	مرتفع	5
7	تقوم محاسبة الموارد البشرية بالتخلص من الأصول ذات العائد الأقل ربحية والحصول على أكبر عائد ربح ممكن	4.258	0.849	مرتفع	3
8	تعمل الشركة على تقييم الموظفين لبيان مدى الالتزام بمعايير محاسبة الموارد البشرية لتحسين صافي ربح الشركة	4.362	0.788	مرتفع	2
المتوسط الحسابي للمجال ككل		**4.234**	**0.779**	**مرتفع**	

من إعداد الباحث

من الجدول رقم (6) يتبين لنا ما يلي:

- اتجهت إجابات أفراد العينة حول الأسئلة المتعلقة بالبعد الثاني والمتمثل بأثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة صافي الربح نحو الموافقة، حيث بلغ أقل متوسط حسابي (3.965) وهو يدل على الموافقة فيما يتعلق بالسؤال الخامس (تعمل محاسبة الموارد البشرية على التقليل من الحاجة إلى الاقتراض قدر الإمكان لتقليل الفوائد المترتبة عليها)، كما وبلغ أعلى متوسط حسابي (4.775) وهو يدل على الموافقة فيما يتعلق بالسؤال الأول (تعمل إدارة الموارد البشرية على وضع برامج محددة لتحسين صافي الربح في الشركة).
- بلغ معدل الأوساط الحسابية لأسئلة هذا البعد (4.234) وهو يشير إلى الموافقة فيما يتعلق بأثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة صافي الربح.

المجال الثالث: أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على معدل العائد على حقوق الملكية

الجدول رقم (7)

أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على معدل العائد على حقوق الملكية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1	يحتفظ قسم محاسبة الموارد البشرية في الشركة بسجلات خاصة بملكيات المساهمين تتضمن المعلومات الخاصة بمساهمتهم بما في ذلك أسماءهم وعدد الأسهم الذي يملكها كل منهم	4.689	0.568	مرتفع	1
2	إن تطبيق محاسبة الموارد البشرية يؤدي إلى زيادة أرباح الشركة مما ينعكس إيجابا على العائد على حقوق المالكين	4.103	0.446	مرتفع	4
3	تعمل محاسبة الموارد البشرية على تحسين العائد المتحقق من الأسهم الممتازة وبالتالي تحسين العائد على حقوق المالكين	4.017	0.826	مرتفع	5
4	تقوم الشركة بوضع الاستراتيجيات والخطط التي من شأنها تحقيق مصلحة الشركة وتعظيم حقوق مساهميها لتحسين العائد على حقوق المساهمين	4.000	0.816	مرتفع	7
5	تقوم الشركة بإجراءات عمل خطية لتطبيق محاسبة الموارد البشرية للإفصاح للمساهمين بصورة دقيقة وواضحة عن ربحيتها لتحسين العائد على حقوق المساهمين	4.293	0.701	مرتفع	3
6	تعمل محاسبة الموارد البشرية على تحسين العائد من الأسهم العادية مما ينعكس على تحسين العائد على حقوق المالكين	4.017	0.868	مرتفع	5
7	يتحسن العائد على حقوق المساهمين خلال الاهتمام بدرجة الكفاءة والفاعلية لمحاسبة الموارد البشرية	4.482	0.599	مرتفع	2
المتوسط الحسابي للمجال ككل		**4.229**	**0.689**	**مرتفع**	

من إعداد الباحث

من الجدول رقم (7) يتبين لنا ما يلي:

- اتجهت إجابات أفراد العينة حول الأسئلة المتعلقة بالبعد الثالث والمتمثل بأثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على معدل العائد على حقوق الملكية نحو الموافقة، حيث بلغ أقل متوسط حسابي (4) وهو يدل على الموافقة فيما يتعلق بالسؤال الرابع (تقوم الشركة بوضع

الاستراتيجيات والخطط التي من شأنها تحقيق مصلحة الشركة وتعظيم حقوق مساهميها لتحسين العائد على حقوق المساهمين)، كما وبلغ أعلى متوسط حسابي (4.689) وهو يدل على الموافقة فيما يتعلق بالسؤال الأول (يحتفظ قسم محاسبة الموارد البشرية في الشركة بسجلات خاصة بملكيات المساهمين تتضمن المعلومات الخاصة بمساهمتهم بما في ذلك أسماءهم وعدد الأسهم الذي يملكها كل منهم).

- بلغ معدل الأوساط الحسابية لأسئلة هذا البعد (4.229) وهو يشير إلى الموافقة فيما يتعلق بأثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على معدل العائد على حقوق الملكية.

المجال الرابع: أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على معدل العائد على الاستثمار

الجدول رقم (8)

أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على معدل العائد على الاستثمار

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1	تقوم محاسبة الموارد البشرية بتضمين الأصول القائمة بعملية الإنتاج مما ينعكس على تحسين معدل العائد على الاستثمار	4.672	0.473	مرتفع	1
2	تساعد محاسبة الموارد البشرية الشركة على استخدام طرق حديثة في الاستثمار تؤثر على ربحيتها	3.913	0.656	مرتفع	7
3	تحاسب الشركة على الاستثمارات والتي تدرج بالبيانات المالية الخاصة بالمستثمر في محاسبة الموارد البشرية	4.069	1.106	مرتفع	4
4	تعتبر الشركة الاستثمارات أحد الموجودات التي يتم معالجتها ضمن محاسبة الموارد البشرية	4.465	0.754	مرتفع	2
5	تقوم محاسبة الموارد البشرية بتأجير الأصول غير المستخدمة في الإنتاج مما يؤثر على تحسين معدل العائد على الاستثمار	3.965	0.674	مرتفع	6
6	تقوم الشركة بالإعلان عن توزيعات الأرباح بعد حساب حصة المستثمر من الأرباح والخسائر	4.034	0.815	مرتفع	5
7	تجري الشركة تقديرات لتحديد القيمة الحالية للاستثمار مثل (التدفقات النقدية المقدرة ، العوائد من إزالة الاستثمار) لتجنب حصول هبوط للأرباح	4.155	0.767	مرتفع	3
المتوسط الحسابي للمجال ككل		**4.182**	**0.749**	**مرتفع**	

من إعداد الباحث

من الجدول رقم (8) يتبين لنا ما يلي:

- اتجهت إجابات أفراد العينة حول الأسئلة المتعلقة بالبعد الرابع والمتمثل بأثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على معدل العائد على الاستثمار نحو الموافقة، حيث بلغ أقل متوسط حسابي (3.913) وهو يدل على الموافقة فيما يتعلق بالسؤال الثاني (تساعد محاسبة الموارد البشرية الشركة على استخدام طرق حديثة في الاستثمار تؤثر على ربحيتها)، كما وبلغ أعلى متوسط حسابي (4.672) وهو يدل على الموافقة فيما يتعلق بالسؤال الأول (تقوم محاسبة الموارد البشرية بتضمين الأصول القائمة بعملية الإنتاج مما ينعكس على تحسين معدل العائد على الاستثمار).
- بلغ معدل الأوساط الحسابية لأسئلة هذا البعد (4.182) وهو يشير إلى الموافقة فيما يتعلق بأثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على معدل العائد على الاستثمار.

المجال الخامس: أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة الربح التشغيلي

الجدول رقم (9)

أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة الربح التشغيلي

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1	تعتمد الشركة على عناصر إنتاج داخلية في محاسبة الموارد البشرية تزيد من الربح التشغيلي للشركة المتحقق من نشاطاتها الداخلية	4.637	0.552	مرتفع	1
2	تعمل محاسبة الموارد البشرية على تخفيض المصروفات الإدارية والعمومية مما يؤثر على تحسين الربح التشغيلي	4.327	0.573	مرتفع	3
3	تعمل محاسبة الموارد البشرية على تخفيض المصاريف البيعية والتسويقية مما ينعكس على تحسين الربح التشغيلي	4.137	0.804	مرتفع	6
4	تؤدي محاسبة الموارد البشرية إلى تحسين القيمة الاقتصادية في الشركة وبالتالي تحسين صافي الربح التشغيلي للشركة	4.448	0.653	مرتفع	2
5	يؤدي تطبيق محاسبة الموارد البشرية إلى زيادة إنتاجية الشركة وبالتالي زيادة صافي الربح التشغيلي المتحقق	4.120	0.818	مرتفع	7

6	تعمل محاسبة الموارد البشرية على تخفيض المصاريف التشغيلية مما يؤثر على تحسين صافي الربح التشغيلي	4.034	0.836	مرتفع	8
7	تقوم محاسبة الموارد البشرية على أنشطة رئيسية متعددة تعمل على زيادة الكفاءة للموظفين وبالتالي زيادة صافي الربح التشغيلي للشركة	4.275	0.767	مرتفع	4
8	تعمل محاسبة الموارد البشرية على تخفيض المصاريف التشغيلية وبالتالي زيادة الربح التشغيلي	4.275	0.720	مرتفع	4
المتوسط الحسابي للمجال ككل		**4.282**	**0.715**	**مرتفع**	

من إعداد الباحث

من الجدول رقم (9) يتبين لنا ما يلي:

- اتجهت إجابات أفراد العينة حول الأسئلة المتعلقة بالبعد الخامس والمتمثل بأثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة الربح التشغيلي نحو الموافقة، حيث بلغ أقل متوسط حسابي (4.034) وهو يدل على الموافقة فيما يتعلق بالسؤال السادس (تعمل محاسبة الموارد البشرية على تخفيض المصاريف التشغيلية مما يؤثر على تحسين صافي الربح التشغيلي)، كما وبلغ أعلى متوسط حسابي (4.637) وهو يدل على الموافقة فيما يتعلق بالسؤال الأول (تعتمد الشركة على عناصر إنتاج داخلية في محاسبة الموارد البشرية تزيد من الربح التشغيلي للشركة المتحقق من نشاطاتها الداخلية).
- بلغ معدل الأوساط الحسابية لأسئلة هذا البعد (4.282) وهو يشير إلى الموافقة فيما يتعلق بأثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة الربح التشغيلي

(3-4) اختبار فرضيات الدراسة

لاختبار فرضيات الدراسة، تم إجراء اختبار (ت) للعينة الواحدة (One Sample T– test)، وذلك عند مستوى الدلالة الإحصائية (α≥ 0.05)، أي عند مستوى ثقة لا يقل عن 95%، ونسبة خطأ لا تتجاوز 5%، وهذا عند القيمة 3 من 5، وكانت النتائج على النحو التالي:

الفرضية الأولى:

لا يوجد أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على حافة مجمل الربح.

جدول (10)

اختبار T-test حول الأسئلة المتعلقة بالفرضية الأولى

البند	قيمة T	الوسط الحسابي	مستوى الدلالة
أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على حافة مجمل الربح	37.667	4.298	0.000

من خلال الجدول رقم (10) يتبين لنا ما يلي:

- بلغ الوسط الحسابي للأسئلة المتعلقة بأثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على حافة مجمل الربح (4.298)، وهذا يدل على الموافقة.
- بلغت قيمة الدلالة (0.000) (α) وهي قيمة أقل من (0.05) ودالة إحصائيا، مما يدل على أن هناك أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على حافة مجمل الربح. وعليه سيتم رفض فرضية الدراسة العدمية الأولى وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أنه: يوجد أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على حافة مجمل الربح.

الفرضية الثانية:

لا يوجد أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على حافة صافي الربح.

جدول (11)

اختبار T-test حول الأسئلة المتعلقة بالفرضية الثانية

البند	قيمة T	الوسط الحسابي	مستوى الدلالة
أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على حافة صافي الربح	29.211	4.234	0.000

من خلال الجدول رقم (11) يتبين لنا ما يلي:

- بلغ الوسط الحسابي للأسئلة المتعلقة بأثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على حافة صافي الربح (4.234)، وهذا يدل على الموافقة.

- بلغت قيمة الدلالة (0.000) (α) وهي قيمة أقل من (0.05) ودالة إحصائيا، مما يدل على أن هناك أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على حافة صافي الربح. وعليه سيتم رفض فرضية الدراسة العدمية الثانية وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أنه: يوجد أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على حافة صافي الربح.

الفرضية الثالثة:

لا يوجد أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة العائد على حقوق الملكية.

جدول (12)

اختبار T–test حول الأسئلة المتعلقة بالفرضية الثالثة

البند	قيمة T	الوسط الحسابي	مستوى الدلالة
أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة العائد على حقوق الملكية	31.169	4.229	0.000

من خلال الجدول رقم (12) يتبين لنا ما يلي:

- بلغ الوسط الحسابي للأسئلة المتعلقة بأثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة العائد على حقوق الملكية (4.229)، وهذا يدل على الموافقة.

- بلغت قيمة الدلالة (0.000) (α) وهي قيمة أقل من (0.05) ودالة إحصائيا، مما يدل على أن هناك أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة العائد على حقوق الملكية. وعليه سيتم رفض فرضية الدراسة العدمية الثالثة وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أنه: يوجد أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على حقوق الملكية.

الفرضية الرابعة:لا يوجد أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة العائد على الاستثمار.

جدول (13)

اختبار T–test حول الأسئلة المتعلقة بالفرضية الرابعة

البند	قيمة T	الوسط الحسابي	مستوى الدلالة
أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة العائد على الاستثمار	22.343	4.182	0.000

من خلال الجدول رقم (13) يتبين لنا ما يلي:

- بلغ الوسط الحسابي للأسئلة المتعلقة بأثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة العائد على الاستثمار (4.182)، وهذا يدل على الموافقة.
- بلغت قيمة الدلالة (0.000) (α) وهي قيمة أقل من (0.05) ودالة إحصائيا، مما يدل على أن هناك أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة العائد على الاستثمار. وعليه سيتم رفض فرضية الدراسة العدمية الرابعة وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أنه: يوجد أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على العائد على الاستثمار.

الفرضية الخامسة:

لا يوجد أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة الربح التشغيلي.

جدول (14)

اختبار T–test حول الأسئلة المتعلقة بالفرضية الخامسة

البند	قيمة T	الوسط الحسابي	مستوى الدلالة
أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة الربح التشغيلي	31.389	4.282	0.000

من خلال الجدول رقم (14) يتبين لنا ما يلي:

- بلغ الوسط الحسابي للأسئلة المتعلقة بأثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة الربح التشغيلي (4.282)، وهذا يدل على الموافقة.

- بلغت قيمة الدلالة (0.000) (α) وهي قيمة أقل من (0.05) ودالة إحصائيا، مما يدل

على أن هناك أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة الربح التشغيلي. وعليه سيتم رفض فرضية الدراسة العدمية الخامسة وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أنه: يوجد أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة الربح التشغيلي.

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

5-1 النتائج

5-2 التوصيات

(1-5) النتائج

هدفت هذه الدراسة إلى التعرُّف على أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحسين ربحية شركات التأمين في الأردن، ويتبين من الفصل الرابع، ومن خلال التحليل الإحصائي، واختبار الفرضيات أن آراء عينة الدراسة من العاملين في شركات التأمين في الأردن عالية الأهمية تجاه جميع فقرات ومجالات الدراسة حيث كان هناك تأثير ايجابي لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على جميع المتغيرات التي تم الاعتماد عليها ، وقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

1- تلتزم شركات التأمين المدرجة في سوق المال الأردني بتطبيق محاسبة الموارد البشرية بدرجة عالية، حيث يرى الباحث وجود التزام واضح من قبل شركات التأمين بتطبيق محاسبة الموارد البشرية ، ولكن يوجد تفاوت بين شركات التأمين في درجة الالتزام بمستوى التطبيق .

2- يتبين من اختبار الفرضيات وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحسين ربحية شركات التأمين الأردنية، وذلك على النحو التالي:
   - يوجد أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على حافة مجمل الربح.
   - يوجد أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على حافة صافي الربح.
   - يوجد أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة العائد على حقوق الملكية.
   - يوجد أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة العائد على الاستثمار.
   - يوجد أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة الربح التشغيلي.

3- هناك تأثير ايجابي لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على كل من نسبة مجمل الربح، نسبة صافي الربح، نسبة العائد على حقوق الملكية، نسبة العائد على الاستثمار، نسبة الربح التشغيلي، حيث يرى الباحث أن آراء أفراد عينة الدراسة من العاملين في شركات التأمين في الأردن عالية الأهمية تجاه جميع الفقرات التي تمت الإشارة إليها في مجال تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحسين ربحية شركات التأمين في الأردن.

(2-5) التوصيات

من خلال استعراض التسلسل التدريجي للدراسة، ومن خلال الاعتماد على تحليل البيانات واختبار الفرضيات فان الباحث يوصي بما يلي:

1- ضرورة أن تحرص شركات التأمين الأردنية على زيادة الاهتمام بتطبيق محاسبة الموارد البشرية بحيث تتمكن من تحقيق أهداف المنظمة من ناحية تحسين ربحية هذه الشركات.

2- ضرورة أن تسعى شركات التأمين الأردنية إلى توفير أنظمة محاسبية ترتبط بنظام الموارد البشرية، بحيث يساعدها ذلك على توفير مختلف المعلومات والبيانات المتعلقة بالموارد البشرية، وبالتالي المساعدة في إجراء الحسابات الخاصة بالموارد البشرية بشكل أدق وأسرع.

3- ضرورة أن تحرص شركات التأمين الأردنية على تقييم أداء الموارد البشرية باستمرار بهدف التحقق من كفاءة تلك الموارد ومستوى أدائها الذي بدوره ينعكس على مستوى أداء الشركة.

4- إجراء مثل هذه الدراسة ولكن بالتطبيق على شركات أخرى غير شركات التأمين مثل الشركات الصناعية، والشركات الخدمية، والبنوك، بحيث يتم إجراء مقارنة بين مختلف الشركات من حيث مستوى تطبيق محاسبية الموارد البشرية فيها وأهميتها بالنسبة لأداء الشركة.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

1. الفرطوسي ، عذراء (2010)، **محاسبة الموارد البشرية وامكانية تطبيقها، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة بغداد.**
2. أبو رشيد، هائل (2001)، **الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وأثره على القوائم المالية،** رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة حلب.
3. النوافلة، ماجد حمود (2005)، **محاسبة الموارد البشرية وأثرها على اتخاذ القرارات في البنوك التجارية الأردنية** . رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية ، عمان ، الأردن
4. إدريس، سيف الدين (2009)، **أثر استخدام محاسبة الموارد البشرية على ربحية الشركات الصناعية في الأردن،** رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.
5. الجعيدي، سناء عبد الهادي (2007)، **دور وأهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة دراسة تحليلية تطبيقية،** رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
6. جمعة، كمال حسن (2008)، **محاسبة الموارد البشرية: منهج جديد لقياس قيمة، خدمات المورد البشري"** مجلة بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد الثامن عشر.
7. جودة، محفوظ أحمد (2010)، **إدارة الموارد البشرية،** جامعة العلوم التطبيقية.
8. الحسنية، سليم إبراهيم (2002)، **نظم المعلومات الإدارية،** عمان، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
9. حلوه، حنان رضوان (2003)، **بدائل القياس ألمحاسبي،** دار وائل للنشر، عمان.
10. الحيالي، وليد ناجي (2002)، **محاضرات مشاكل محاسبية معاصرة،** الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن.
11. الحيالي، وليد ناجي (2004)، **دراسات في المشكلات المحاسبية ألمعاصره،** الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.

12. ربحي، أسامة ربحي محمد خلف (2008) **اثر عاملي حجم وربحية البنوك التجارية الأردنية على أتعاب مدقق ألحسابات"**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة المال والأعمال، جامعة آل البيت.
13. الروياتي، عوض أحمد محمد، (1992)، **محاسبة الموارد البشرية وأثارها في الشركات الليبية في الصناعات**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاريونس.
14. الزبيدي، حمزة محمود (2000**)، التحليل المالي: تقييم الأداء والتنبؤ بالفشل**، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
15. زويلف، مهدي، العضايلة، علي، (1996)، **إدارة المنظمة نظريات وسلوك**، عمان، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.
16. الصقر، ثامر، عادل (2013)، محاسبة الموارد البشرية: المفهوم والأهمية (دراسة على عينة من الشركات العراقية في البصرة)، **مجلة دراسات البصرة**، السنة الثامنة، العدد (16)، ص160-206.
17. الظاهر، احمد حسن (2002)، **المحاسبة الإدارية**، الطبعة الأولى، عمان، دار وائل للنشر.
18. العتيبي، ثقل نادر (2009)، **دور محاسبة الموارد البشرية في تحسين القدرة التنافسية للمشروعات الخدمية دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات المتنقلة في دولة الكويت**. رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.
19. الفضل، مؤيد، وآخرون (2002)، **المشاكل المحاسبية المعاصرة**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
20. محمد، صلاح الدين خضر (2008)، **نحو إطار مقترح للمحاسبة عن الموارد البشرية القومية لدول الجامعة العربية**، جمهورية مصر العربية.
21. مطر، محمد (2003**)، المعالجة المحاسبية لتكلفة الموارد البشرية في المشروع الاقتصادي**، مجلة العلوم الاجتماعية، الكويت، العدد الثالث.

22. المطيري، حمد فهد دعسان (2010)، **تطبيق نظم محاسبة الموارد البشرية في الشركات المساهمة العامة بدولة الكويت: المبررات والمبادئ والمعوقات**، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

23. المعموري، علي محمد (2012)، تحديات الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية: دراسة انتقادية لدعم توجهات الإدارة في ظل عصر العولمة، **المؤتمر العلمي الدولي: عولمة الإدارة في عصر المعرفة**، 15-17 ديسمبر، جامعة الجنان، طرابلس، لبنان.

24. شعبان، محمد حسن(2006)، **التحديات المعاصرة أمام الموارد البشرية وسبل التغلب عليها**، معهد الإدارة العامة،مجلد السادس والأربعون ، العدد الثالث ، السعودية أغسطس.

25. أبو شعبان، عماد(2009) مقدمة في نظرية المحاسبة ، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان ، الطبعة الأولى.

ثانياً: المراجع الأجنبية

1. Al Mamun, Syed Abdulla, (2009)"**Human Resource Accounting(HRA) Disclosure of Bangladesh Companies and its Association with Corporate Characteristics BRAC University Journal**, Vol.VI, No.1:35-43.
2. Balkaoui, Ahmed, (2001), **Human Resource Accounting Journal of Commerce and Management Perspective** p221.
3. Herman, Theeke, (2005) "**A human resource accounting transmission: shifting from failure to a future Journal of Human Resource Costing& Accounting**, ,Vol. 9 No. 1: 40-59.
4. Izedonme, P., Odeyile, L., and Kuegbe, K., (2013), "Human Resource Accounting and its Impact on Organizational Performance", **Journal of Economics and Sustainable Development**, Vol.(4), No.(15), PP. 50-55.

5. Okpako, P.O., Atube, E., N., and Olufawoye, O., H., (2014), "Human Resource Accounting and Firm Performance", **Global Journal of Commerce and Management Perspective**, Vol. (3), No. (4), PP. 232-237.
6. Sekaran, U., and Bougie, R., (2010), **Research Methods for Business**, Wiley, 5th Edition.
7. Shukla, P., and Naghshbandi, N., (2014), "Impact of Human Resource Accounting on Managers Decision Makings in Organizations", **International Research Journal of Management and Commerce**, Vol. (1), Issue (4), PP. 14-25.
8. Tang, Tang (2005), **“Human Resource Replacement Cost-Measures and Use fulnes Cost Engineering**, ,Vol.47, No.1: 40-59.
9. Tiwari, Ravindra, (2006)**, “Human Resource Accounting A New Dimension”, Online available** .
10. Toulson, Paul K & Dewe, Philip, (2004), **“HR accounting as a measurement tool" Human Resource Management Journal**, Vol.14, No.2: 75-90.
11. Turban, e.,k. Rainer and R. potter (2003)**, introduction information technology**, N.Y. john Wiley & sons, P.732.
12. Wang, X., Zhang, Z. & Wang, S, (2006), **Human Capital Accounting and the System of National Accounts Extension, Research and Practice in Human Resource Management**, Vol.14, No.1: 49-69.

المراجع الالكترونية:

http://www.joif.org ,(2013)

ملحق رقم (1)

أداة الدراسة

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة آل البيت

كلية إدارة المال والأعمال

قسم المحاسبة

الأخ المحترم ....

بعد التحية ....

تهدف هذه الدراسة إلى التعرُّف على "**أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحسين ربحية شركات التأمين في الأردن** "، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في المحاسبة.

ونحن إذ نثمِّن صدق تعاونكم معنا، نرجو التكرُّم بالإجابة على الأسئلة المطروحة في الاستبانة المرفقة بالدقة والموضوعية التي نعهدها بكم، وذلك بوضع إشارة (x) حول الإجابة التي تنطبق عليكم، علماً بأنَّ المعلومات سوف تحاط بالسريَّة التامة، ولن تستعمل إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرين لكم تعاونكم في مشاركتنا في إنجاز هذا العمل الأكاديمي الذي سوف تكون نتيجته مفيدة لتطوير محاسبة الموارد البشرية في شركات التأمين في الأردن.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

الباحث	إشراف
محمد الزعبي	**د. محمد الحدب**

أولا: التعاريف والمصطلحات الواردة في الاستبانة

*** محاسبة الموارد البشرية:** عملية تحديد قيمة (قياس) الموارد البشرية ومعرفة كيفية معالجتها، ومن ثم التعرف على التغيرات التي تطرأ عليها لإظهار القيمة الحقيقة للأصول الإنسانية وإمداد الإطراف المعنية بهذه المعلومات.

*** تنمية الموارد البشرية:** إعداد العنصر البشري إعدادا صحيحا بما يتفق واحتياجات المجتمع على أساس انه بزيادة معرفة وقدرة الإنسان يزداد ويتطور استغلاله للموارد الطبيعية فضلا عن زيادة طاقاته وجهوده.

*** تخطيط الموارد البشرية:** محاولة تحديد احتياجات الوحدة الاقتصادية من العاملين خلال فترة زمنية معينة وهي الفترة التي يغطيها التخطيط وهي سنة في العادة وباختصار فإن تخطيط الموارد البشرية يعني أساسا تحديد أعداد ونوعيات العمالة المطلوبة خلال فترة الخطة.

ثانيا: فرضيات وأهداف الدراسة

1- فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحسين ربحية شركات التأمين المدرجة في سوق المال الأردني، وينبثق عن هذه الفرضية الفرضيات التالية:

- لا يوجد أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على حافة مجمل الربح.
- لا يوجد أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على حافة صافي الربح.
- لا يوجد أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة العائد على حقوق الملكية.
- لا يوجد أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة العائد على الاستثمار.
- لا يوجد أثر لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة الربح التشغيلي.

2- أهداف الدراسة

1- التعرف على أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحسين ربحية شركات التأمين المدرجة في سوق المال الأردني وذلك من خلال التعرف على مدى تأثير استخدام محاسبة الموارد البشرية على تحسين ربحية شركات التأمين الأردنية.

2- التعرف على ماهية محاسبة الموارد البشرية ، وأهميتها بالنسبة لشركات التأمين في اتخاذ القرارات.

ثالثا: المعلومات الشخصية

1- المؤهل العلمي

( ) دبلوم ( ) بكالوريوس
( ) ماجستير ( ) دكتوراه
( ) أخرى يرجى ذكرها ....

2- التخصص العلمي

( ) محاسبة ( ) نظم معلومات محاسبية
( ) اقتصاد ( ) علوم مالية ومصرفية
( ) إدارة أعمال ( ) أخرى يرجى ذكرها ....

3- الخبرة العملية

( ) أقل من 5 سنوات ( ) من 5 إلى اقل من 10سنوات
( ) من 10 إلى اقل من 15سنة ( ) من 15 إلى اقل من 20 سنة
( ) 20 سنة فأكثر

4- المسمى الوظيفي

( ) مدير مالي ( ) محاسب
( ) رئيس قسم ( ) مدقق
( ) أخرى يرجى ذكرها ....

5- تقوم الشركة بتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية

( ) نعم ( ) لا

رابعا: بيانات متغيرات الدراسة

المجال الأول: أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة مجمل الربح.

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	تعمل محاسبة الموارد البشرية على زيادة عدد الوحدات المباعة مما يؤثر على تحسين مجمل الربح					
2	تحقق الشركة أهدافها في تحسين مجمل الربح بتوفير المعلومات الإدارية المالية في الموارد البشرية					
3	تحقق الشركة أهدافها في تحسين مجمل الربح بتوفير المعلومات الإدارية غير المالية في الموارد البشرية					
4	تعمل محاسبة الموارد البشرية على زيادة أسعار البيع للوحدات المباعة مما ينعكس على تحسين مجمل الربح					
5	تعمل محاسبة الموارد البشرية على خفض كلف المبيعات مما يؤثر على تحسين مجمل الربح في الشركة					
6	تعمل محاسبة الموارد البشرية على تطوير مهارات الأفراد لتحسين مجمل الربح					
7	تعمل محاسبة الموارد البشرية على تقليل تكاليف النقل الداخلي مما يؤثر على تحسين مجمل الربح					
8	تعمل محاسبة الموارد البشرية على تقليل مصاريف المشتريات الأخرى مما يؤثر على تحسين مجمل الربح					
9	تعمل محاسبة الموارد البشرية على زيادة الخصم المكتسب بشكل كامل مما يؤثر على تحسين مجمل الربح					

المجال الثاني: أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة صافي الربح .

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	تعمل إدارة الموارد البشرية على وضع برامج محددة لتحسين صافي الربح في الشركة					
2	تقوم محاسبة الموارد البشرية في اتخاذ القرار الأنسب في اختيار الاستثمارات المربحة وبالتالي تحسين صافي الربح					
3	تقوم محاسبة الموارد البشرية باستغلال المساحات والأصول غير المستغلة وتأجيرها مما ينعكس إيجابا على تحسين صافي الربح					
	تعمل محاسبة الموارد البشرية على تخفيض المصاريف الإدارية والعمومية مما يؤدي إلى تحسين صافي ربح الشركة					
4	تعمل محاسبة الموارد البشرية على التقليل من الحاجة إلى الاقتراض قدر الإمكان لتقليل الفوائد المترتبة عليها					
	تعمل محاسبة الموارد البشرية على تخفيض المصاريف البيعية وبالتالي تحقي إيرادات مما يؤثر على تحسين صافي الربح في الشركة					
5	تقوم محاسبة الموارد البشرية بالتخلص من الأصول ذات العائد الأقل ربحية والحصول على أكبر عائد ربح ممكن					
6	تعمل الشركة على تقييم الموظفين لبيان مدى الالتزام بمعايير محاسبة الموارد البشرية لتحسين صافي ربح الشركة					

المجال الثالث: أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على معدل العائد على حقوق الملكية .

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	يحتفظ قسم محاسبة الموارد البشرية في الشركة بسجلات خاصة بملكيات المساهمين تتضمن المعلومات الخاصة بمساهمتهم بما في ذلك أسماءهم وعدد الأسهم الذي يملكها كل منهم					
2	إن تطبيق محاسبة الموارد البشرية يؤدي إلى زيادة أرباح الشركة مما ينعكس إيجابا على العائد على حقوق المالكين					
3	تعمل محاسبة الموارد البشرية على تحسين العائد المتحقق من الأسهم الممتازة وبالتالي تحسين العائد على حقوق المالكين					
4	تقوم الشركة بوضع الاستراتيجيات والخطط التي من شأنها تحقيق مصلحة الشركة وتعظيم حقوق مساهميها لتحسين العائد على حقوق المساهمين					
5	تقوم الشركة بإجراءات عمل خطية لتطبيق محاسبة الموارد البشرية للإفصاح للمساهمين بصورة دقيقة وواضحة عن ربحيتها لتحسين العائد على حقوق المساهمين					
6	تعمل محاسبة الموارد البشرية على تحسين العائد من الأسهم العادية مما ينعكس على تحسين العائد على حقوق المالكين					
7	يتحسن العائد على حقوق المساهمين خلال الاهتمام بدرجة الكفاءة والفاعلية لمحاسبة الموارد البشرية					

المجال الرابع: أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على معدل العائد على الاستثمار.

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	تقوم محاسبة الموارد البشرية بتضمين الأصول القائمة بعملية الإنتاج مما ينعكس على تحسين معدل العائد على الاستثمار					
2	تساعد محاسبة الموارد البشرية الشركة على استخدام طرق حديثة في الاستثمار تؤثر على ربحيتها					
3	تحاسب الشركة على الاستثمارات والتي تدرج بالبيانات المالية الخاصة بالمستثمر في محاسبة الموارد البشرية					
4	تعتبر الشركة الاستثمارات أحد الموجودات التي يتم معالجتها ضمن محاسبة الموارد البشرية					
5	تقوم محاسبة الموارد البشرية بتأجير الأصول غير المستخدمة في الإنتاج مما يؤثر على تحسين معدل العائد على الاستثمار					
6	تقوم الشركة بالإعلان عن توزيعات الأرباح بعد حساب حصة المستثمر من الأرباح والخسائر					
7	تجري الشركة تقديرات لتحديد القيمة الحالية للاستثمار مثل (التدفقات النقدية المقدرة ، العوائد من إزالة الاستثمار) لتجنب حصول هبوط للأرباح					

المجال الخامس: أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على نسبة الربح التشغيلي .

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	تعتمد الشركة على عناصر إنتاج داخلية في محاسبة الموارد البشرية تزيد من الربح التشغيلي للشركة المتحقق من نشاطاتها الداخلية					
2	تعمل محاسبة الموارد البشرية على تخفيض المصروفات الإدارية والعمومية مما يؤثر على تحسين الربح التشغيلي					
3	تعمل محاسبة الموارد البشرية على تخفيض المصاريف البيعية والتسويقية مما ينعكس على تحسين الربح التشغيلي					
4	تؤدي محاسبة الموارد البشرية إلى تحسين القيمة الاقتصادية في الشركة وبالتالي تحسين صافي الربح التشغيلي للشركة					
5	يؤدي تطبيق محاسبة الموارد البشرية إلى زيادة إنتاجية الشركة وبالتالي زيادة صافي الربح التشغيلي المتحقق					
6	تعمل محاسبة الموارد البشرية على تخفيض المصاريف التشغيلية مما يؤثر على تحسين صافي الربح التشغيلي					
7	تقوم محاسبة الموارد البشرية على أنشطة رئيسية متعددة تعمل على زيادة الكفاءة للموظفين وبالتالي زيادة صافي الربح التشغيلي للشركة					
8	تعمل محاسبة الموارد البشرية على تخفيض المصاريف التشغيلية وبالتالي زيادة الربح التشغيلي					

والله ولي التوفيق

ملحق رقم (2)

شركات التأمين الأردنية المدرجة في سوق عمان المالي

الرقم	اسم الشركة
1	شركة التأمين الأردنية
2	شركة المنارة للتأمين
3	شركة التأمين الوطنية
4	شركة فيلادلفيا للتأمين
5	شركة الأردن الدولية للتأمين
6	شركة التأمين الإسلامية
7	شركة التأمين العربية – الأردن
8	المجموعة العربية الأردنية للتأمين
9	شركة المجموعة العربية الأوربية للتأمين
10	الشركة العربية الألمانية للتأمين
11	شركة العرب للتأمين
12	الشرق العربي للتأمين
13	شركة الاتحاد العربي الدولي للتأمين
14	شركة الضامنون العرب
15	شركة دلتا للتأمين
16	شركة الأراضي المقدسة للتأمين
17	الشركة الأردنية الفرنسية للتأمين
18	النسر العربي للتأمين
19	شركة القدس للتأمين
20	المتحدة للتأمين
21	شركة المتوسط والخليج للتأمين
22	الشركة الأولى للتأمين
23	اليرموك للتأمين
24	الشركة الأردنية الإماراتية للتأمين
25	شركة الشرق الأوسط للتأمين
26	شركة البركة للتأمين

ملحق رقم (3)

أسماء محكمي الاستبانة

الرقم	اسم المحكم	الجامعة
1	الأستاذ الدكتور غسان مطارنة	جامعة آل البيت
2	الدكتور عبد الرحمن خالد الدلابيح	جامعة آل البيت
3	الدكتور محمد الحدب	جامعة آل البيت

ملحق رقم (4)

مخرجات التحليل الإحصائي

Frequencies

Statistics

		المؤهل.العلمي	التخصص.العلمي	الخبرة.العملية	المسمى.الوظيفي	تطبيق.نظام.محاسبة.الموارد.البشرية
N	Valid	58	58	58	58	58
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

المؤهل.العلمي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	دبلوم	9	15.5	15.5	15.5
	بكالوريوس	30	51.7	51.7	67.2
	ماجستير	15	25.9	25.9	93.1
	دكتوراه	4	6.9	6.9	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

التخصص.العلمي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	محاسبة	34	58.6	58.6	58.6
	نظم معلومات محاسبية	7	12.1	12.1	70.7
	اقتصاد	7	12.1	12.1	82.8
	علوم مالية ومصرفية	2	3.4	3.4	86.2
	إدارة أعمال	8	13.8	13.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

الخبرة.العملية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 5 سنوات	37	63.8	63.8	63.8
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	9	15.5	15.5	79.3
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	12	20.7	20.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

المسمى.الوظيفي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	مدير مالي	5	8.6	8.6	8.6
	محاسب	25	43.1	43.1	51.7
	رئيس قسم	19	32.8	32.8	84.5
	مدقق	9	15.5	15.5	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

تطبيق.نظام.محاسبة.الموارد.البشرية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	58	100.0	100.0	100.0

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
q1	58	4.00	5.00	4.7241	.45085
q2	58	4.00	5.00	4.1724	.38104
q3	58	3.00	5.00	4.3793	.61637
q4	58	2.00	5.00	3.9655	.79396
q5	58	3.00	5.00	4.3966	.69936
q6	58	2.00	5.00	4.2414	.73294
q7	58	3.00	5.00	4.2414	.60147
q8	58	3.00	5.00	4.4483	.67985
q9	58	2.00	5.00	4.1207	.75108
a1	58	3.00	5.00	4.7759	.49712
a2	58	2.00	5.00	4.0690	.67179
a3	58	2.00	5.00	4.1897	.82626
a4	58	1.00	5.00	4.0862	.80097
a5	58	2.00	5.00	3.9655	.89767
a6	58	1.00	5.00	4.1724	.90103
a7	58	2.00	5.00	4.2586	.84936
a8	58	2.00	5.00	4.3621	.78803
w1	58	2.00	5.00	4.6897	.56837
w2	58	3.00	5.00	4.1034	.44681
w3	58	2.00	5.00	4.0172	.82699
w4	58	2.00	5.00	4.0000	.81650
w5	58	2.00	5.00	4.2931	.70109
w6	58	2.00	5.00	4.0172	.86838
w7	58	3.00	5.00	4.4828	.59946
z1	58	4.00	5.00	4.6724	.47343
z2	58	2.00	5.00	3.9138	.65653
z3	58	1.00	5.00	4.0690	1.10600
z4	58	2.00	5.00	4.4655	.75430
z5	58	2.00	5.00	3.9655	.67449
z6	58	2.00	5.00	4.0345	.81576
z7	58	2.00	5.00	4.1552	.76781
s1	58	3.00	5.00	4.6379	.55245
s2	58	2.00	5.00	4.3276	.57393
s3	58	2.00	5.00	4.1379	.80455
s4	58	3.00	5.00	4.4483	.65353
s5	58	2.00	5.00	4.1207	.81816
s6	58	2.00	5.00	4.0345	.83699
s7	58	2.00	5.00	4.2759	.76761
s8	58	2.00	5.00	4.2759	.72046
Valid N (listwise)	58				

T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
مجمل.الربح	58	4.2989	.26261	.03448
صافي.الربح	58	4.2349	.32196	.04228
العائد.على.حقوق.الملكية	58	4.2291	.30030	.03943
العائد.على.الاستثمار	58	4.1823	.40299	.05292
نسبة.الربح.التشغيلي	58	4.2823	.31112	.04085

One-Sample Test

	Test Value = 3					
					95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
مجمل.الربح	37.667	57	.000	1.29885	1.2298	1.3679
صافي.الربح	29.211	57	.000	1.23491	1.1503	1.3196
العائد.على.حقوق.الملكية	31.169	57	.000	1.22906	1.1501	1.3080
العائد.على.الاستثمار	22.343	57	.000	1.18227	1.0763	1.2882
نسبة.الربح.التشغيلي	31.389	57	.000	1.28233	1.2005	1.3641